关于忠诚、责任、敬业的最完美读本

做不可替代的人

企业员工素质培训首选读本

没有谁会为你的成功作保证，只有你自己
也没有谁会为你的失败下定语，只有你自己

Zuo Buke Tidai De Ren



张延海◎编著

只要我们不想被埋没在**职场**，不想遭遇人到中年被辞退的**危机**，就得培养“**不可替代**”的核心竞争力！

在企业中，最受欢迎的是不可替代的一流员工

中国纺织出版社

企业员工素质培训首选读本

做不可替代的人

如果你是一名普通员工，本书可以让你重新唤起工作的激情，释放出巨大的生命能量；如果你是一名管理者，则可以运用本书来培训员工，让团队成员都能成为敬业负责、奋发向上的好员工。

○ 对待**公司**忠诚，可助你从“学生”过渡到“员工”；

○ 对待**工作**勤奋，可助你从“员工”晋级为“人才”；

○ 对待**上司**服从，可助你从“人才”转变为“骨干”；

○ 对待**任务**负责，可助你从“骨干”进阶到“主管”；

○ 对待**同事**合作，可助你从“主管”升任为“经理”；

○ 对待**自己**自信，可助你从“经理”迈向“高管”；

○ 对待**物资**节约，可助你成为老板的“贴心人”；

○ 对待**老板**感恩，可助你成为企业愿意培养的对象

销售分类建议：成功励志

ISBN 978-7-5064-7682-9

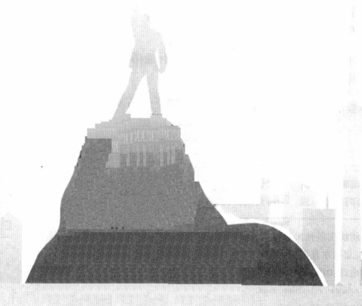


定价：29.00元



做不可替代的人

企业员工素质培训首选读本



张延海◎编著

在企业中，最受欢迎的是不可替代的一流员工

中国纺织出版社

图书在版编目(CIP)数据

做不可替代的人/张延海编著
—北京:中国纺织出版社,2011 9
ISBN 978-7-5064-7682-9

Ⅰ.①做… Ⅱ.①张… Ⅲ.①成功心理—通俗读物
Ⅳ.①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第133790号

策划编辑:苏广贵　　责任编辑:魏　萌
责任印制:刘　强　　特约编辑:胥素洁

中国纺织出版社出版发行
地址:北京东直门南大街6号　邮政编码:100027
邮购电话:010—64168110　　传真:010—64168231
http://www.c-textilep.com
E-mail:faxing@c-textilep.com
北京振兴源印务有限公司印刷　各地新华书店经销
2011年9月第1版第1次印刷
开本:710×1000　1/16　印张:15 5
字数:180千字　　定价:29 00元



contents

目 录



第一章 对待公司:忠诚



第二章 对待工作:勤奋



contents

目 录

第三章

对待上司:服从



对待任务:负责



contents

目 录



第五章

对待同事：合作



对待自己：自信

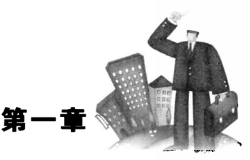


contents

目 录

第七章
对待物资:节约

第八章
对待老板:感恩



第一章 对待公司：忠诚

忠诚比黄金更宝贵。一个忠诚的人会成为公司的贴心人，无论就职何处，都会成为公司这个铁打营盘里最长久的兵。



忠诚是一种义务

忠诚已经不仅仅是品德范畴的东西了，它更成为一种生存技能。

——军事家克里斯·麦克赖仆

开篇想谈的话题涉及做人的基本道德层面——忠诚。

忠诚是一项宝贵的品质。任何一个人，当其陷入甜美爱河时，都希望恋人对自己忠诚；当步入婚姻殿堂后，都希望伴侣对自己忠诚。我们的国家，也需要外交官、军人和普通大众有一颗爱国心，对祖国忠诚。

公司和个人的关系，既是雇佣关系，也像数年的恋人关系（当你在某家公司就职几年时）或终生的婚姻关系（当你在某家公司工作直至退休时），所以也需要个人对公司保持忠诚。可见，大到国家，小到个人，都不希望遭到背叛，所以，一个人有无忠诚这项高贵的品质至关重要。



忠诚是一个人的立身之本。在企业管理界,有这么一个著名的寓言:

小狗汤姆从动物大学毕业后就开始找工作,可找了好久都没有找到。它有点灰心了,便向妈妈诉苦道:“我真是一个大废物啊,没有一家公司肯要我。马、母牛和母鸡都找到了工作。马能拉车,母牛能产奶,母鸡可以下蛋,它们都可以为主人作贡献。”

看着垂头丧气的儿子,妈妈想了想,说道:“孩子,你确实不会拉车,也无法产奶,更不能下蛋,但你并不是废物,你是一条忠诚的狗。你虽然没有上述本领,但你性格里带着与生俱来的忠心耿耿。记住,儿子,无论经历多少困难,都要珍惜你那颗金子般的心,让它发出光来。”汤姆听了妈妈的话,若有所悟。

经过不懈地努力,汤姆终于找到了工作,而且在新单位里颇受老板的赏识,渐渐升任为行政经理。

爱眼红且饶舌的鹦鹉不服气,去找老板理论:“汤姆有什么资格当行政经理,它不是毕业于名牌大学,也不懂外语……”老板打断鹦鹉的话,说:“很简单,因为他是一只忠诚的狗。”

这个管理寓言告诉我们:企业需要有能力的员工,但更需要忠诚的员工,因为人品和能力同样重要。能力可以在工作中慢慢提升,但人品则决定了一个人能否有在职场立足的机会。

从忠诚角度上考虑,通常把员工分为四种类型:

高能力型	能力和忠诚度都较高型
高忠诚度型	能力和忠诚度都较低型



对待这四种类型的员工，公司多会采取不同的做法：

(1)留心考察高能力型员工，如果他们做了损害公司的事情，哪怕能力再高，公司也会毫不犹豫地“请走”他们。

(2)慢慢培养高忠诚度型员工，假以时日，让他们渐渐提升能力，成长为公司的中坚力量。

(3)能力和忠诚度都较高的主人翁型员工几乎是可遇不可求的，他们往往都是在公司里培养起来的。刚进公司时，他们也许只是高度忠诚的员工，但随着自己的努力和公司的栽培，他们渐渐会成长为公司最需要的主人翁。

(4)能力和忠诚度都较低的员工就像蚂蟥，他们会吸取公司的血液(资金)，榨取公司的资源。对于这类人，应该趁早让他们离开。

遗憾的是，职场上的许多人不明白这个道理，他们能力不高，忠诚度也低，是个随时可以被取代的人，但当你跟他们谈起“忠诚”时，他们往往会两眼一翻，白你一眼，说：“忠诚是什么玩意儿，值几个钱啊?”

忠诚很值钱，它是你拥有的宝贵的无形资产，别人偷不走也抢不去。它让你有机会在社会上立足，为自己挣得衣食住行和更好的生活。在影响个人未来方面，忠诚丝毫不比受过的教育逊色。

小凯在内地读完中专，经亲戚介绍来到北京的一家公司工作。刚开始，公司把他派到旗下的零售店里做收银员，并鼓励他好好干。公司老板跟小凯的亲戚是朋友，所以对小凯照顾有加，让他住进公司的宿舍，还安排人力资源部人员跟他谈心，以缓解小凯初到大城市的不适感和孤独感。

然而，小凯工作两三周后，交上来的收银款总是存在着差错，有时少了几元钱，有时少了几十元，最多一次甚至少了近300元。财务部发现这种情况，汇报给老板。通过观看收银台旁边的监控录像，公司发现小凯偷偷地从收款机里抽出钞票放入自己的口袋。



人力资源主管找小凯谈话，要他离职并补上偷窃的收银款。小凯害怕了，找到老板哭诉："我来北京时没有带生活费，才从收款机里拿钱吃饭啊……"老板说："你没有钱吃饭，可以跟亲戚借，也可以开口和我说，我会安排给你预支薪水。但是你偷偷地拿钱就不对了。在我们没有查看监控录像之前，你不是一口咬定自己没有拿钱吗？这种行为是什么——是偷窃！我对你的人品产生了怀疑。无论你的亲戚和我的关系怎么好，也救不了你。你若不改掉这个坏毛病，哪里你都做不下去。你现在可能恨我，但我这么做，是为你好。

人不是孤立生存的。有了不忠诚的行为，就会使同事、老板都不再信任你，有正义感的朋友也会渐渐疏远你，这样，你就找不到一个可以安身的地方。小凯做出了这样的事，不仅丢了亲戚的面子，也失去了来北京后的第一份工作。而且正如他的老板所说，如果不改掉这种行为，在哪里都难混得下去。所以，我们要把培养忠诚度提到重要日程上来。

(1)要强化你的忠诚意识。许多人之所以"不忠"，关键是缺乏这种意识。请问问自己："如果我是老板，我希望员工做出背叛自己的行为吗？"如果你不希望，那就别以不忠的举动来对待现任的老板。

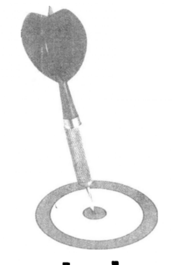
(2)要做出忠诚的行动。记住，忠诚不能仅停留在内心所想，也不是一句口号，它需要你落实到日常工作中。滴水折射大海，小小的一件事就可能反映出你是否具有忠诚的品格。

古人云："食人之禄，忠人之事。"这句话很有道理。当然，我们提倡的并不是封建忠君思想或愚忠，而是从中解读出一种义务感和责任感。在职场上，如果你拿到老板发给的薪水，你就有义务好好地替他做事，而不是把义务抛在一边，只想着为自己争取更高的薪水。

另外，你也许并没有想到"忠诚义务"其实是一个法律术语，具体又分为







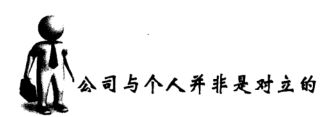
忠诚是一种义务，是一个人在职场上的立足之本。

“夫妻忠诚义务”、“董事忠诚义务”和“员工对企业忠诚义务”等等。如果你不履行忠诚义务会怎么样呢，法律上可以追究你“不作为”的责任。当然，很少有老板会因员工“不忠诚”而起诉对方，当有人不履行义务时，他们顶多是将其辞退掉，另选愿意履行义务的人来取代他，除非是“不忠诚”的行径严重地损害了公司的利益。有些员工在离开公司时会不管不顾地把工作文件都毁了，或者把某些资料拿走，这些都是不忠诚的行为，也足以构成法律责任，并会给自己的职业生涯留下污点。

总之，你进入一家公司，成为这个企业的一员时，就要切实地履行起“企业公民义务”，用忠诚来立足、扎根，成长为企业最需要的主人翁。







公司与个人并非是对立的

忠诚不是一种纯粹的付出，忠诚会有忠诚的回报，企业不仅是老板的，它同时属于职员。忠诚是国家的需要，是企业的需要，也是老板的需要，但它更是你的需要，你得依靠忠诚立足于社会。

——威廉·麦克奈特

两百多年前，一个震惊世界的人物拿破仑出现在法国，伴随着他征服整个欧洲，他的名声传播开来，其一言一行也对世人产生了巨大的影响。

“不想当将军的士兵不是好士兵”一语影响至今，很多公司的职员甚至将其套用为“不想当老板的员工不是好员工”。不过，当问起这些员工想当老板的原因时，他们的回答却令人诧异：

“当老板不用受人管。”

“当老板不用受气。”

“当老板可以赚更多钱。”

“当老板可以开豪车，买大房子。”

……

这些都是不成熟甚至有些可笑的答案，其言外之意是什么呢——公司和员工天生就是一对冤家。老板和员工的关系，通常被人们比喻为“狼和羊”、“猫和老鼠”，总之是立场对立。

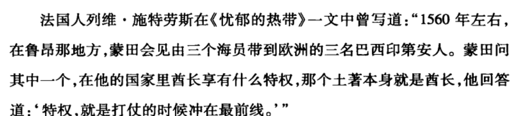
也有人这样形容老板与员工的关系：“在企业中，老板和员工就是一种纯利益的合作关系。”员工们把老板当成死对头，认为老板是在利用他们为公司赚钱，觉得自己工作是在出卖劳动力，他们蔑视敬业精神，嘲讽忠诚，心



中充满怨气，跟老板站在对立面，表面上服从，内心却充满反抗。

毋庸置疑，在当前职场中，很多员工已将“自己之所以工作，不过是迫于生计需要”的想法根植于心。同时，也有很多年轻人以玩世不恭的态度对待工作：频繁跳槽，将企业文化视为老板剥削、愚弄下属的手段；拉帮结派，排斥异己，在公司内部展开钩心斗角的伤害战；发出威胁性的信号，胁迫领导，如果自己不能被公司重用就辞职不干或带同事离开并加入“对手”的队伍；散布对公司不利的流言，损害公司的整体形象，破坏公司的信誉等。

然而，领导与员工之间真的就不能“兼容”吗？开公司当老板固然有各种各样的好处，或许可以多赚一些钱，甚至生活得更好一点，可是，你知道当老板还意味着什么吗？



法国人列维·施特劳斯在《忧郁的热带》一文中曾写道：“1560 年左右，在鲁昂那地方，蒙田会见由三个海员带到欧洲的三名巴西印第安人。蒙田问其中一个，在他的国家里酋长享有什么特权，那个土著本身就是酋长，他回答道：‘特权，就是打仗的时候冲在最前线。’”

应该相信，每个明智的老板都清楚“以人为本”的道理。公司的生产和发展离不开员工，没有员工的付出就不会有公司存在，更无从谈起更好地生存和发展。因此，老板不会跟员工过不去，跟员工过不去就是跟他自己的利益过不去，除非员工在老板眼里毫无价值。

在这样一个时代，大家崇尚个性解放、实现自我价值，其实这与忠诚和敬业并不是对立的，自我实现与责任和感恩也是相辅相成的。

难道不是吗，老板和员工在同一条船上，有着共同的目标和利益，他们之间其实是互惠共生的关系，并非对立斗争的关系。简言之，企业需要忠诚和富有能力的员工，才能开展业务，员工要发挥自己的聪明才智，就必须依赖企业的平台，而且员工个人的成功也是建立在企业成功基础之上的，没有企业



的快速发展和丰厚获利，员工就不可能获得丰厚的报酬。

企业成功不仅意味着老板成功，也意味着员工成功。公司这条大船如果翻了，员工就失去了赖以生存的工作，没有员工，领导追求的利润也只是空头口号、纸上谈兵。这即是说，必须认识到，只有公司发展壮大，员工个人才能走得更远，飞得更高。

中国香港著名企业家李嘉诚曾说："每位员工的薪水都取决于他为企业创造的价值。为企业创造的价值越多，他的薪水才会越高。"诚然，有些老板贪婪跋扈，但这只是极少数，并不能因此而否定整个老板群体。遭遇这种老板，简单地弃暗投明就行了，没必要为此而形成错误的职场观念。

时代在变，公司和员工都有了更大的选择余地，也都对彼此有了更多的要求，双方的关系也应该随之发生改变。如何处理好公司与员工的关系，根本上是如何形成正确观念的问题。近年来，下面的观念渐渐被一些聪明人所接受，也帮助他们在职场上获得了成功：

(1)要成为一名优秀的员工，无需有多高的智商、情商，而首先要具备一种品德，即忠诚。

(2)企业的真正文化体现在企业中每一个人身上，每名员工都是展现公司形象与风貌的一扇窗口，每个人都是一个活招牌。一个甘愿与企业一起成长的员工对内会形成向心力、对外会树立旗帜。这种员工既是企业的灵魂和潜在生产力，又是企业生存和发展的动力，更是企业立足市场的源泉。

(3)有一些人爱为争取个人小利而钩心斗角、斤斤计较，时间久了就会形成习惯，为利益而利益，为计较而计较，结果变得心胸狭窄、自私自利。这种心态和做法最终损害的不是公司，而是自己。

(4)员工个人才华的有效发挥、个人事业的高速发展、个人利益的最大化，都与公司的发展和老板的支持分不开。只有企业发展壮大了，员工才能



在事业上有所建树，收入才有可靠的保证。

(5)一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝，是一个人责任心慢慢模糊乃至消失的典型。承担责任，努力工作，对自己而言，不是压力，而是对自身价值的展现；对公司而言，才可以真正成为值得老板信赖的员工。

如果说没有员工，公司不能壮大和发展，那么没有公司，员工施展才能的舞台也会是空中楼阁。公司与员工并不是对立的。虽然从表面上看彼此之间存在着对立性，但站在更高的层面上，两者又是统一的。认识到这一点，就用自己的努力去过有质量、有意义的生活，主动做事，帮公司获取成功，自己也会走向辉煌。







珍惜工作，多替公司想一想

一个人的工作是他生存的基本权利，有没有权利在这个世界上生存，看他能不能认真地对待工作。能力不是主要的，能力差一点，只要有敬业精神，能力会提高的。

——张朝阳

阿那哈斯是传说中的希腊七贤之一，也是古希腊最知名的智者。有一次，他在街上遇见一个失去人生方向的人，便问他："你知道航行在海洋之中的船在什么情况下才是最安全的吗？"

那人瞄了阿那哈斯一眼，不屑地说："当然是船只停放在陆地上的时候。"

阿那哈斯听后，装作恍然大悟的样子说："哦，原来如此。但如果按照你的说法，是不是离开地面的房子最安全，是不是离开家乡的人才最幸福？"

面对这些问题，那个人陷入了沉思，久久不语。于是，阿那哈斯说道："答案当然是否定的。因为没有人愿意得到这样的安全，也没有人愿意获得这样的幸福。你现在之所以迷失了人生方向，正因为你离开了可以让你充满激情、实现理想的工作。难道不是吗？"

是的。没有了工作，怎么还能够保证最基本的生活所需？没有了工作，怎么还能够拥有最基本的幸福保障？没有了工作，怎么还能够收获到成功的果实？没有了工作，怎么还能够实现理想抱负？

工作是人赖以生存和发展的基础。就像我们不会怀疑母鸡的第一天职是生蛋，不会怀疑树木的第一天职是净化空气，不会怀疑太阳的第一天职是播撒阳光一样，我们的第一天职也是工作。



但是，在工作中不可避免地会遇到这样或那样的问题，于是许多人的行为也随之改变：下班回到家之后才想起来忘记关电脑，距离下班还有半小时就开始收拾自己的东西，把工作做得马马虎虎对付过去就行了，甚至在为公司办事时假公济私。你应该意识到，一旦出现上述行为，就意味着自己没有主动工作，没拿出负责任的态度，也没有站在公司的立场上为公司考虑，更甭提达到老板的期望值。你可能会找出种种借口原谅自己，但站在老板的立场上看，这类事情不应该出现在一名不可替代的优秀员工身上。

作为职场员工，我们更应该时刻谨记，要换位思考，把自己放到老板的位置上，站在老板的立场去思考问题，多为公司想一想。换位思考能以大局为重，而不是计较个人得失；换位思考能够形成相互理解、相互支持、和谐共赢的良好局面；换位思考能促进人与人之间互相尊重、信任，搭建友善的桥梁；换位思考是每一位员工不断完善自我、超越自我的必要手段。只有这样，才能培养员工的责任感，在出现工作矛盾时便于沟通，多一分理解与宽容，少一分埋怨与指责。

肖伟是一名普通的大学毕业生，通过一个偶然的机会进入了一家英企工作，并倍加珍惜。平日只是默默地做事，工作非常认真负责。

一天，英国总部突然空降了一位名叫吉姆的行政总监，公司的工作压力顿时上升，很多员工见了这位严格的上司开始避而远之，让这位异国老板倍感孤独。肖伟却在每次开会都会前主动把各项资料帮助吉姆准备好，每逢周末，肖伟还会为吉姆送去自己妈妈做的中国家常菜，让吃厌了工作餐的吉姆也换换口味，感受一下中国特色的美食。

就这样，慢慢地，吉姆不仅认可肖伟的工作，同时也意识到肖伟是一个细心体贴、懂得为别人着想的人，值得重用。于是，吉姆在回到英国总部前，宣布肖伟接替他的位置。

当然，事后也有些同事认为，肖伟的职位是依靠阿谀奉承换来的，其实，有这样想法的同事不懂得，换位思考是人们经过长期实践总结出的黄金法



则。孔子曾说:“己所不欲,勿施于人。”《圣经·马太福音》中也说:“你们愿意别人怎样待你,你们也要怎样待人。”由此可见,古往今来,虽然很多人出生于不同的时代,成长于不同的地域,身处于不同的种族,信奉着不同的宗教,接受着不同的文化,但老祖宗的经验教训却是“英雄所见略同”。

公司是一个利益共同体,员工与老板是同一棵树上的叶和果,没有人是一座孤岛,我们不能用自己的手去打自己的脸。要想实现自己的人生目标,可以有很多方法去努力,之所以很多职场员工未能做到,不是因为老板越来越挑剔,也不是因为公司提出的要求过分,如果我们不理解或认为不合理,那是因为我们没有站在公司或老板的位置上去考虑问题。

第二次世界大战中期,美国空军在降落伞的安全性能方面提出了更高的要求,即使在厂商的努力下,合格率已经提升到了99.9%,但美国军方依然不肯接受,并严格强调,降落伞的合格率必须绝对达到100%。因为降落伞的合格率虽然达到了99.9%,但同样意味着每一千个跳伞的士兵中就会有一个人送命。对这样性命攸关的事情,厂商却不以为然。他们强调,任何产品都不可能达到绝对100%的合格,除非出现奇迹。

面对厂商的强词夺理,美国空军的一位军官想出了一个方法。在验收降落伞时,军方回避了原用的检查质量的方法,决定从厂商前一周交货的降落伞中随机挑出一个,让厂商负责人背着这个伞,亲自从飞机上跳下。这个方法实施后,降落伞的合格率奇迹般的立刻变成了100%!

无独有偶。有两个中年妇女在聊天,甲问道:“你女儿嫁人了吗?生活还好吗?”乙满脸笑容,兴高采烈地答道:“当然嫁人了,而且我女儿还不是一般的好命。她嫁了一个不错的丈夫,不让她做家务,全部都由先生一手包办,煮饭、洗衣、扫地、带孩子,而且每天早上还端早餐到床上给她吃呢!”

甲带着羡慕的眼神又问道:“那你儿子呢?肯定也是好命吧,你真幸福,儿女都过得这么好。”



乙迟疑了片刻，似乎有点不情愿地说道："唉！别提了，真是不幸哦！我那儿子太不争气了，我怎么就生了这么一个可怜儿子，娶个媳妇懒得要命，不烧饭、不扫地、不洗衣服、不带孩子，整天就是睡觉，我儿子还要每天端早餐到她的床上呢！"

无论是士兵跳伞还是厂商跳伞，无论是女婿照顾女儿还是儿子照顾媳妇，同样的事发生在不同的人身上，往往会产生不同的效果，尤其是当一个人从"我"的角度去看问题时，就会产生不同的心态，得出不同的看法。如果公司中的每一位员工都这样从自我的立场出发为人处世，公司是无法发展壮大的。如果我们可以做到换位思考，将心比心，这样很多看似不如意的事往往会发展得很顺利，我们也可以有更大的发展平台，会有更多的收获。

一次，苏格拉底的学生柏拉图对老师说："东格拉底这人很不怎么样！"

苏格拉底问："这话怎么说？"

柏拉图说："他老是挑剔你的学说，并且不喜欢你的扁鼻子。"

苏格拉底笑了笑，缓缓地说："可我倒觉得，他这个人很不错。"

柏拉图问："你怎么会这样认为呢？"

苏格拉底说："他对他的母亲很孝顺，每天都照顾得非常周到；他对他的老师十分尊敬，从来没有过对老师不恭的行为；他对他的朋友们很真诚，常常当面指出别人的弱点，帮助他们改正；他对孩子们很友善，经常和孩子们在一起做游戏；他对穷人富于同情和怜悯，有一次，我亲眼看见他搜出身上最后一个铜板，丢进了乞丐的破帽子里……"

"但是，他对你却不那么尊敬啊！"柏拉图说。

"孩子，问题就在这里。"苏格拉底站起身来，慈爱地抚摸着柏拉图的肩头，说："一个人如果站在自己的立场上看待别人，常常会把人看错。所以，我看人，从来不看他对我如何，而是看他对待别人如何。"

与人相处，一定要互相理解、信任，学会换位思考，无论遇到什么样的问



题，都应该三思而后行。因此，员工要学会换位思考，多替公司与老板想一想，这才是职场员工发展、收获的基础，更是每一个员工必修的功课！

我们不得不相信，要想获得老板的青睐，靠花言巧语或拍马屁是不行的。正如美国一位名叫爱德华·罗森邦的医生在《亲尝我自己的药方》一书中所感慨的："站在病床边和躺在病床上所看的角度完全不相同"。"横看成岭侧成峰，远近高低各不同。"苏轼由黄州被贬到汝州任团练副使经过九江游览庐山时，为后人留下的这首诗，也证实了人在不同的位置，都会看到不同的结果。所以，我们处在竞争激烈的职场生涯中，要想获得与他人竞争的资本，就必须学会换个位置，换个角度，换个思路。

(1)如果将你所在的公司看作是一列火车，将你的老板看作是一名旅客，而你是一名售票员，你就应想一想：怎样使旅客尽快买到车票，而不让他们用过多的时间排队。

(2)如果将你所在的公司看作是一列火车，将你的老板看作是一名旅客，而你是一名客运员，你就应想一想：怎样使旅客尽快进入站台，有序上车，而不让他们在车下过多停留。

(3)如果将你所在的公司看作是一列火车，将你的老板看作是一名旅客，而你是一名列车员，你就应想一想：怎样使旅客的旅途生活更丰富多彩，有上车如到家的感觉，而不致感到诸多不便……

我们每一个身在职场的人都要让自己成为所在公司里的一块砖，要将每一块砖严丝合缝地垒在一起，最终建成一座大厦，就要多换位思考，这无疑就是贯穿大厦的钢筋，是将砖一块儿一块儿粘在一起的水泥和石灰。

《论语·述而》说："子以四教：文、行、忠、信。"儒家认为："诚信者天下之结也。"以诚待人，诚实敬业，遵守信用，讲究信誉。相信在和谐社会的这块大工地上，在换位思考、多替公司着想的基础上，只有将忠诚坚持到底，才能造就公司的辉煌，铸就我们职场上的成功，谱写自己完美的人生。





忠心耿耿地维护公司的利益

忠心的人永远不遭解雇。

——佚名

员工卷款潜逃，“亚洲”损失60万，这一发生在20世纪末21世纪初的赔偿事件，不知道还有多少人能够记得。

1999年6月30日，百事—亚洲饮料有限公司与中国人民保险公司广东省分公司直属支公司签订了一份保险期限由1999年7月1日零时起至2000年6月29日24时止的综合险保险，其中包括雇员忠诚险：保障受保人于保险届满日之12个月内员工所犯之罪行或所作出之不忠诚行为令受保人于金钱上所引起之直接损失，赔偿限额为每次事故5万美元，保险期内意外次数无限，免赔额为每次事故限额500美元。

合同签订4个月后，数十万元支付给承运方的运输费被亚洲公司的销售部车队长李文强携带潜逃了。之后，亚洲公司被起诉要求支付62.5万元的运费。

“忠诚”也能保险？当我们再次谈起陈年往事，并为有这么一个险种惊讶的时候，殊不知此险在西方早就流行数十年了。最早产生于欧美等发达国家的“雇员忠诚保险”，由于投资者担心自己的雇员中出现出卖公司机密、携款潜逃等欺骗行为而导致经济损失，保险公司为满足投资者转移这类风险的需求，而推出此项保险业务。

如今，在处于社会转型期的中国，不管对个人，还是对企业，无论是古今还是中外，“忠诚”都日益显示出其重要性，成为社会关注的焦点。



然而,"忠诚"本身是一个比较抽象的概念,究竟什么是忠诚?

所谓忠诚,即对所发誓效忠的对象(国家、人民、事业、上级)、朋友(盟友)、情人(爱人)或者亲人(亲戚)等真心诚意、尽心尽力,没有二心。员工与老板及公司的关系,既是朋友关系,也是雇佣关系,因此要讲忠诚,即忠心耿耿地维护公司的利益。人才增值的前提是企业先增值。通用公司是世界商界中的风云企业,所以韦尔奇会成为商界的风云人物;因为"海尔"的成功,张瑞敏才会成为国内知名企业家。

员工要想发挥自己的才智,需要依靠公司的业务平台,企业的业绩同样需要依靠员工的全力创造,只有员工对公司发自内心地奉献,才能成就企业的信誉,增强企业的力量。

每一个员工都应该忠心耿耿地维护公司的利益。对公司忠诚,实际上是一种对自己职业的忠诚,更是对自己负责。忠诚是人类最美好的品质之一,是一种美德、一种能力、一种责任、一种精神,是市场竞争中的基本道德原则,更是衡量员工品质的重要标准。如果说一个人的智慧和经验是金子,那么比金子更珍贵的则是忠诚。当一些世界著名企业家被问到"您认为员工最应该具备什么样的品质?"时,忠诚是他们的第一选择。

有一位才华出众的"海归",他先在哈佛大学修完了法律课程,又在剑桥大学修完了工程管理课程。这样优秀的人才,相信一定会找到理想的工作,获得飞黄腾达的事业,他的前途无量几乎毋庸置疑。可是,他的结局并不像大家想象的那样完美,甚至还有些出乎人们的预料。

回国后不久,他便凭借自己的才华在一家非常有名的研究所获得了一份工作,而且很快研发了一项重要技术。但是,对于自己刚从事工作不到三个月,月工资15000元左右的待遇,他依然觉得有点屈才,于是他以自己在研究所与其他同事共同研发的那项重要技术作为资本,跳槽到了一家私企,换得



了副总的职位。不到一年，他又看中了一家与自己所在公司竞争激烈的企业，于是带着公司机密又跳槽了。就这样，他先后背叛了不下五家公司，以至于国内的许多大公司都知道了他的所作所为，都将他列入黑名单。几乎每一个了解他情况的公司都明确表示，绝对不会聘用这样的“人才”。

多少事实说明，才华出众不代表就能赢得好的事业，忠诚是力量之源，是成事之基，是每一个职场人最宝贵的精神财富。

可见，拥有忠诚，无论你在什么样的公司工作，无论你处于什么位置，都会有奋发有为之举，相反，一个缺乏忠诚的人，他不仅会丧失发展的机会，而且会丧失立足社会的生存资本。每一个员工都应该忠心耿耿地维护公司的利益，让忠诚作为自己坚强的后盾，披荆斩棘，不断进取。

(1)忠心耿耿地维护公司的利益，忠诚将给予我们以博大的胸怀。无论何时何地，都应该视公司、老板和客户的利益重如山。诚所谓：“受命之日则忘其家，临阵之时则忘其亲，击鼓之时则忘其身”。我们考虑的“日后”，更多的应是公司如何生存、发展和壮大。为了不辱使命，我们理应忠于职守，殚精竭虑。

(2)忠心耿耿地维护公司的利益，忠诚将给予我们以清醒的头脑。我们在看到行业局势发展变化对公司有利一面的同时，也应看到不利的甚至是严峻的一面，以强烈的忧患意识，想方法，谋出路，把心思和精力集中到真正急需做的事情上，认真研究公司发展壮大中的各种矛盾和问题，千方百计地提高自身竞争力。

(3)忠心耿耿地维护公司的利益，忠诚将给予我们以进取的动力。在激烈的竞争环境中，每一位员工都应具有紧迫感，驱使着自己探索未知的领域，朝着具有良好的全面素质、具有复合的知识结构和综合能力、具有创新精神和创新能力的新世纪人才的目标迈进。我们必须在适应新环境变革中，改变



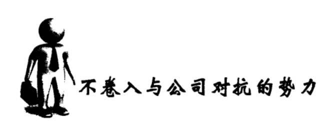
自己，重新塑造自己。

正如夏尔丹所说："忠诚需要完完全全的真实。"实践表明，忠心耿耿地维护公司的利益，就要见诸于行动，要获得上司的赏识和信任，就要为领导出谋划策，为企业建设多提合理化建议，自觉维护公司尊严，而不是一味地讨好奉承，更不是一时冲动，为了一点私利，做出危害公司形象和利益的可耻之举。



维护公司利益，就是维护个人利益；公司"锅"里有，个人"碗"里才有。





不卷入与公司对抗的势力

信用像一面镜子，一有裂痕，就难以复原。

——亚美路

10年前的企业在寻找人才时，首先考虑的是文凭和工作经验。可21世纪的企业选拔人才，员工对企业的忠诚度才是首选，即使微软、联想等世界知名企业选拔人才时，忠诚也是他们首先要考虑的因素。这些企业把不卷入与公司对抗的势力作为用人的重要标准。如果每个员工都能做到这一点，无疑是员工走向自己职业生涯成功彼岸的起点。

不卷入与公司对抗的势力，很多人联想到的仅限于不加入竞争对手的行列、不挖公司的墙角等行为，其实，结合当下的职场环境，我们所说的与公司对抗的势力，已不仅仅是指投奔对手。在工作方面投机取巧，在为人处事方面过河拆桥，在领导面前花言巧语，老板不在就给自己放假，遇到问题就推诿塞责，受到批评就找种种借口来遮掩自己的错误等等不也是与公司的对抗势力吗？

从员工角度来看，导致员工卷入与公司对抗的势力的深层次原因是员工在纵向和横向对比中无法让自己对企业忠诚。

那些不知不觉地卷入与公司对抗的势力的员工已经忘记了企业和员工永远都是互生互惠的道理。现代的优秀员工的关注点应该由“如何保护自己”转向“如何保护工作”，因为所有公司无一例外地希望吸纳忠诚度高的职员，忠诚度是一种敬业精神，而不仅仅是评判道德标准。

优秀的企业寻找的不只是有才华的员工，而是不卷入与公司对抗势力的



忠诚高的员工。虽然忠诚不等于工作能力,但工作能力取决于忠诚度,一个员工想要最大限度地在企业中将自己的能力发挥出来,必须拥有纯粹的忠诚,才能具备成为优秀团队中不可替代的人的“资本”。

原因	现象	结果
在如今的就业环境中,谁给的钱多就跟着谁走的择业原则,让很多就业者丧失了自主选择的余地,可没几天就发现,这家企业不适合自己,于是开始重新考虑职业规划,另觅新欢	有奶便是娘	消极
如果其他企业开出的条件比所在的企业好,就禁不住左右摇摆,甚至可以牺牲自己的尊严,舍弃自己的兴趣和目标	吃着碗里的看着锅里的	嫉妒
明明知道一口吃个大胖子是不可能的事情,却依然有众多的求职者都奔着这样的不太可能的目标而来	急于求成	怀疑
只看到眼前的,却忘记了阳光总在风雨后,走路时老是看着自己的脚	坐井观天	抱怨
只要老板多给钱,就会拼命地干;只要公司能够满足我的需求,就会一直忠诚下去	不见棺材不落泪	懒散

不卷入与公司对抗的势力是忠诚的一种表现形式,也是一个人的安身立命之本。无论是对国家、家人、朋友还是对企业,一个人都需要具有忠诚之心,都需要远离与公司对抗的势力,这样才能够赢得公司的信任,受到公司的尊敬,也只有这样才能够在公司中立足。

著名管理大师李·艾柯卡曾说过:“无论我为哪一家公司服务,忠诚都是我的一大准则。我有义务忠诚于我的企业和员工,到任何时候都是如此。”艾柯卡这样说,也是这样做的。就在福特汽车公司面临重重危机之时,艾柯卡承担了拯救福特命运的重任。而正当艾柯卡大刀阔斧进行改革的时



候，作为福特汽车公司董事长的小福特，不但没有给予协助，反而对艾柯卡进行排挤，使福特汽车公司无法快速走出危机。艾柯卡一时处于两难境地。但是，艾柯卡却说："只要我在这里一天，我就有义务忠诚于我的企业，我就应该为我的企业尽心竭力地工作。"正因为如此，福特汽车公司的所有员工不仅被艾柯卡的管理能力所折服，也被艾柯卡的人格魅力所征服。多年以后，艾柯卡离开了福特汽车公司，但他并没有后悔自己为福特公司所做的一切，而是很欣慰。

对公司忠诚并不是口头上的，不卷入与公司对抗的势力也并不是只埋藏在心底的，而是要用努力工作的实际行动来体现。

(1)从我做起，积极主动地照看好老板的设备和财产，不管老板在不在身边，都要像对待自己的东西一样。保持一种和公司同发展的事业心，表现出对公司事业兴旺和成功的兴趣，除了认真做好份内的事情以外，当公司面临危难的时候，还能够在第一时间站出来与公司同舟共济。当老板和同事在工作中需要帮助时，坦诚地向他们伸出援助之手。

(2)用责任诠释自己的价值，因为责任是一种与生俱来的使命，我们对自身价值的最好诠释就是使命的出色完成。正如美国作家爱默生所说："责任具有至高无上的价值，它是一种伟大的品格，在所有价值中它处于最高的位置。"

(3)不怕出错，有错就改。从某种意义上说，我们每个人都扮演着不同的社会角色，每个角色又会从事各种不同的工作，而且往往不能尽如人意，工作中难免会出现问题。出了问题并不可怕，可怕的是，人们面对问题不是主动地加以解决，而是千方百计地寻找借口，或是相互推诿。

(4)对于忠诚，我们应该持之以恒。最近公布的一项相关调查显示，56.1%的职场人士第一份工作不满一年，能在第一个工作岗位呆三年的，还

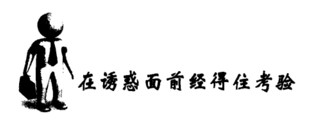


不到10%。由此可见，虽然忠诚是我们每个人所愿意接受的，但是，能将忠诚进行到底者寥寥无几。忠诚贵在坚持，切记跳槽是最劳民伤财的事情，切忌自己把自己给推向残酷陷阱。

俗话说“危难见真情、日久见人心”。当企业出现经营困难的时候，不卷入与公司对抗的势力正是检验员工忠诚度的最佳时机。无论你处在哪个岗位，无论你做着什么样的工作，如果说一套做一套，对待老板表里不一，对待同事言而无信，即使一时得以提升，取得一点成就，也不要忘了时间是验证忠诚的最好试剂。

“我们需要忠诚的员工。”这是老板们共同的心声。因为老板知道，任何一名员工如果经不起诱惑卷入了与公司对抗的势力，就可能毁了整个公司。只有从内到外，自下而上，人人都做到了忠诚，才可以壮大公司。所以，不卷入与公司对抗的势力应该成为每一个员工的真正使命。





在诱惑面前经得住考验

立身制行，本诸一心，心正则为忠，为直，不正则为奸，为慝。

——赵尔巽

俗话说："钱不是万能的，但没有钱却是万万不能的。"一夜之间，钱成为了一种高尚的象征，即使所有无价的也是与钱相对而言的。你看中了一件东西，有钱了可以买，别人不卖时，可以用钱指使人去偷，再不行的话，可以用钱指使人去抢，尽管这样说有些极端，但我们不得不怀疑，究竟有多少人能够经得起钱的诱惑。



职场中的很多员工跳槽的借口往往都不是钱，但大都会说："我不在乎钱，但是我在乎工资，这代表我是否受尊重和我的价值。"

一位专做售后服务的海尔员工说："我必须在客户要求之后的20分钟内到达客户所在地，并彻底解决问题。我的责任就是让海尔的每一位顾客满意，让顾客告诉大家，海尔真的很棒！"，"我是一名员工，我必须忠诚于我的企业。任何有损海尔形象和利益的事情，我们必须杜绝。"这就是海尔员工的回答。有人在总结海尔精神时，把海尔精神定义在很多方面，但最重要的还是在诱惑面前经得住考验，简而言之，即忠诚和责任。作为公司的员工，我们应该深刻思考一番，公司为我们提供了接受历练的良好机遇和施展才华的广阔舞台，我们又应当如何回报公司。

第二次世界大战时期，美国著名将领麦克阿瑟曾说过："士兵必须忠诚于统帅，这是义务。"在今天的社会里，到处都是糖衣炮弹，人很容易在诱惑面前背叛自己的忠诚。一个真正充满战斗力的团队，必须要求每一个成员都



经得起诱惑的考验,因为这样才能确保行动的一致性和协调性。

在一家酒吧里,普利斯喝得烂醉,正在向他的朋友杰尔斯诉说自己心中的苦闷:"知道我为什么辞职了吗? 其实,我非常喜欢这份工作,但是我犯了一个错误,我是一个自私自利的人,我为了满足自己的需求,竟然做出了背叛公司的事情。虽然经理没有批评我,甚至也没有追究我的责任,但我还是感觉自己已经没有颜面在公司呆下去。你千万别重蹈我的覆辙,要好好地工作啊。"

普利斯是一家企业的业务部主管,刚刚上任不久。他年轻能干,毕业短短三年就取得了不俗的业绩。然而一年之后,普利斯看中了一套房子,并和女朋友说好,要买下来作为他们的婚房,只是手头还缺少一笔钱。结果,普利斯冒险将公司的一笔公款挪用了。没多久,总经理便发现了这件事,普利斯只好离开公司。

杰尔斯在昏暗的灯光下看着普利斯落寞的神情,但他爱莫能助,因为杰尔斯知道,普利斯在诱惑面前动摇了,而有些东西失去了是很难弥补回来的。

一个人在任何时候都应该经得起诱惑的考验,信守忠诚,这不仅是个人品质问题,也会关系到公司的利益。虽然,今天整个世界都在谈论"打破固定模式"、"开发新思维"等时髦的概念,但忠诚度依旧保持了原有的光鲜,因为,无法回避的问题是,员工的"人品质量"无时无刻不在影响着他们的前途。

阿尔伯特·哈伯德说:"如果能捏得起来,一盎司忠诚相当于一磅智慧。"现代企业的公司管理人员已经非常重视员工对企业的忠诚度,不仅因为忠诚有道德价值,而且还蕴含着巨大的经济价值和社会价值。

一个以忠诚为人生价值观的员工,必然会赢得老板的信赖,而且在老板乐于接纳的同时,也为自己的职业生涯打开一扇门。相反,一个与忠诚敌对



的员工，不但会失去个人价值，甚至将失去一切——失去工作，失去信任，失去成功。

每个人的一生固然会做出许多选择，你可以选择离开，也可以选择留下，而一旦我们选择了某种职业，就必须忠诚于我们的选择，更要想尽一切办法经得起诱惑的考验。

（1）在诱惑面前经得住考验，必须要具备一颗感恩的心。我们每一个人通常都带着自己的期望迈进公司的大门，公司也给了我们发展的平台，让我们不断成长。然而当困难摆在我们面前，需要我们为公司解决困难的时候，当高薪在诱惑我们的时候，我们理应想到公司为我们所付出的代价。所以我们需要以感恩的态度去面对困难，拒绝诱惑。

（2）在诱惑面前经得住考验，是每一个人庄严的使命。事实上，只有忠诚于自己的事业并持之以恒的坚持，才能在自己的岗位上开花结果，谱写出自己美丽的人生。经得起诱惑的考验是一种认真的工作态度、一种伟大的敬业精神、一种必然的庄严使命。

（3）在诱惑面前经得住考验，要求我们必须忠于自己。忠诚于自己就是要有一颗真诚的心，忠诚于自己的价值观；忠诚于自己就是要做一个坦荡的人，忠诚于自己为人处世的准则。试想，一个员工如果连自己都不忠诚的话，怎么可能忠诚于公司？忠于自己就要严格要求自己，有自己的目标、追求，并对自己负责。

最后，请记住米南德所说过的一句话："坎坷的道路上可以看出毛驴的耐力，患难的生活中可以看出友谊的忠诚。"





机遇总是寻找忠诚可靠的人

“做事先做人，一个人无论成就多大的事业，人品永远是第一位的，而人品的第一要素就是忠诚。”

——李嘉诚

某军队训练营内正在进行一场激烈的赛跑，据说优胜者将被选去执行一项十分重要的任务，所以长官们非常重视这场比赛，提前精心设置了赛跑路线。

年轻的士兵卡尔也跑在队伍中，他身材瘦小，步幅没有别人的大，所以跑得比较吃力，已经汗流浃背。

跑着跑着，大家来到一个岔路口，旁边竖着一个标牌，上面有两个箭头分别指向两条路：“（左）士兵跑道”、“（右）军官跑道”。按照大家的通常理解，军官跑道一般比较平坦、宽阔些，所以比较容易达到终点，可以让军官们省下力气，集合士兵。这次赛跑的参与者都很想胜出，以得到执行重要任务的机会，所以“呼啦”一下，大家都跑向军官跑道，从那里奔赴终点了。

剩下卡尔独自一个人，他已经累得气喘吁吁，但想到自己是名士兵，便毫不犹豫地踏上士兵跑道。半个小时后，卡尔跑到终点线。那里有飘扬的彩旗和孤零零的终点线。咦，战友们都到哪里去了？难道他们早已解散了吗？卡尔正在奇怪之际，一群军官陪伴着指挥官走过来，他们脸上堆满笑意。指挥官握住卡尔的手，笑着说：“祝贺你，忠诚的士兵，你得了第一名！”

卡尔觉得不可思议，自己以往可连前50名都没有闯进过呀。“我的战友们呢？”他好奇地问。

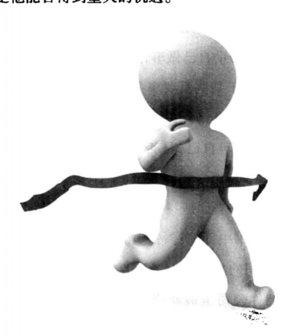


“他们啊，我们耐心地等着吧。”

表针滴滴答答地走着。又过了半个多小时，卡尔看见一群战友满头大汗地从另一个出口跑向终点。

其实，在这次赛跑中，上级并没有安排一名军官参与，而且，“军官跑道”更加崎岖难走。

军队执行任务时需要忠诚的士兵，老板安排任务时也需要忠诚的员工。试想，如果对你的人品都不了解，上司怎么敢向你托付重任呢？所以，一个人的人品将决定他能否得到重大的机遇。



忠诚是一个试金石，决定了你是否担当大任。

在美西战争中，美国总统麦金莱要派人给身处古巴密林中的加西亚将军送一封信，派谁去呢？军情局局长阿瑟·瓦格纳推荐了陆军中尉罗文，并斩钉截铁地认为他可以完成这个使命。于是，罗文中尉出发了，最后圆满地完



成了任务，也让自己名留青史，成为后人学习的楷模。

阿瑟·瓦格纳凭什么推荐罗文，很简单，信任他的人品，知道他忠诚可靠，知道他任何时候都不会背叛国家，哪怕为此牺牲生命也会在所不惜。

军队需要罗文这样的战士，企业也需要"罗文式"的员工，并愿意为他们提供平台和绽放光芒的机会。然而，在现实中，我们遇到的更多是"富有才华的穷人"，他们抱怨自己"怀才不遇"，抱怨老板"慧眼不识珠"，经常委任能力不如自己的人做事，所以自己得不到机会。难道老板都是傻瓜吗？不是，他们做出那样的安排自有道理。要知道，老板承担着企业经营的全部风险，如果失败了可能会倾家荡产，所以用人一定会十分谨慎，尤其是在重大事情上，他们需要忠心耿耿的人帮助自己做事，这样的人不会吃里扒外，而是全力以赴地把事情做成，而且对于某些重要事务，为提防内部商业"间谍"，老板通常会非常保密地去做，这时自然会安排自己的"心腹人"。所以，当你抱怨老板不重用你时，不妨问一问自己，是否做到了忠心耿耿，得到了老板的信任。

俗话说，真金不怕火炼。当你是一个忠诚的人时，机遇就会主动找上你。

在《忠诚胜于能力》一书中，邱庆剑先生讲了一个故事。

一天，比利孚电子公司的技术总监邀请克里丹共进晚餐。饭桌上，技术总监对克里丹说："你把你公司里最新产品的数据给我一份，我给你很好的回报，怎么样？"一向温和的克里丹压抑住愤怒的情绪说："我的公司虽然效益不好，处境艰难，但我绝不会出卖良心做这种事情，我不会答应你的要求！"技术总监没辙，拍了拍克里丹的肩膀，说："好好好，别生气，这事当我没说过。来，干杯！"

不久，克里丹所在的公司就因经营不善而破产了，克里丹失业在家。没过几天，他意外地接到比利孚公司总裁打来的电话，说是请他去一趟比利孚



电子公司。克里丹疑惑地来到比利孚公司，结果受到总裁的热情接待。交谈完后，总裁拿出一张聘书，要聘请克里丹做"技术总监"。克里丹惊呆了。总裁笑道："我们原来的技术总监很快就要退休了，他向我推荐你，说你是个值得信赖的人。小伙子，你的技术是出了名的，你的人品更是让我佩服，所以我万分希望你能加盟我们的队伍！"克里丹明白过来了。后来，他加入比利孚公司，并在这里干得如鱼得水。

是的，我们要认清一点：学历、能力并不代表你一定会获得青睐和机遇，是否忠诚、能否获得别人的信任才能决定这一点。当你抱怨自己能力很强却找不到好工作或不受赏识时，请记住一点：许多老板正在苦苦寻觅既能干又忠诚的人呢，他们愿意授予这些人很大的权力，甚至拿出一定的股份给他们。不是你没有机会，而是你还没有让老板看到你的忠诚度。

事实表明，不论大老板还是小老板都欣赏忠诚的员工。约翰·洛克菲勒是一位大老板，也是赫赫有名的"石油大王"，他在卸任后擢升了阿基勃特为董事长。要知道，阿基勃特初进公司时只是一名默默无闻的普通小职员，那么，在众多职员中，洛克菲勒是怎样看到他的呢？原因很简单，阿基勃特不论出差住旅馆，还是在跟朋友的书信往来中，总在自己的签名下方工工整整地写上"标准石油，每桶 4 美元"一行字，渐渐地，他获得了一个绰号——"每桶 4 美元"。这个绰号传到洛克菲勒的耳朵里，他很感动："居然有员工在看不见的地方还对公司如此忠诚！我一定要见见他。"就这样，阿基勃特走进了洛克菲勒的视线，也获得了在标准石油公司内顺风顺水升职的好机会。

要知道，在人才济济的美国标准石油公司里，阿基勃特的能力不见得是最出色的，但他用自己的忠诚获得了加分和脱颖而出的机会，而且他的做法很简单，是人人都可以模仿和做到的，但是别人没有做，也因此丧失掉机会。

阿基勃特的经历告诉我们：忠诚，不需要你做出什么惊天动地的大事，而



需要你将其渗透到日常工作的点点滴滴。你的忠诚表现迟早会被公司老板看在眼里，并把你当成“自己人”。

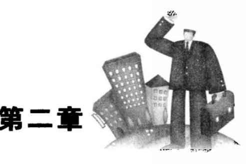
(1)你可以不是最有才华的人，但要努力做老板的“圈内人”。记住，在企业中，职位高的人离老板的距离不见得近，职位低的人离老板的距离也不见得远。老板心里还有另外一种排序：以自己为圆心，最忠诚的人排在第一圈，次忠诚的人排在第二圈……越往外的圈子上的人忠诚度越低。所以，你要力争进入老板的内部圈子。

(2)忠诚可靠地做好老板交代的小事。记住，每个人都不是一进公司就有机会做大事的，你需要从做好小事中成长、积累经验培养自己做好大事的能力。而且从老板的角度上考虑，他即使知道你是个忠诚的人，但在对你的能力没有把握之前，也是不敢贸然放手让你做大事的，必会先用一些小事来“试试你”。

(3)全力以赴、满腔赤诚地做好老板交代的大事。当老板终于信任你的人品和能力、并放手让你做大事时，你一定要抓住机会，把事情做得漂漂亮亮，让老板刮目相看，否则就会被贴上“忠诚而无用”的标签，以后再也难以得到做大事的机会了。

记得有一位企业家曾经说过：“如果你是忠诚的，你就会成功。”没错，对于一名员工，忠诚就是获得机遇的法宝，因为你更容易获得别人的信任和被委以重任，与此同时，你也拿到了职业成功的通行证。





第二章 对待工作：勤奋

你不是在为公司工作，你是在为自己工作。与其浪费生命，不如挖掘自身的潜能，发挥出才干，让人刮目相看。



扪心自问：我究竟为谁工作？

如果只把工作当做一件差事，或者只将目光停留在工作本身，那么即使是从事你最喜欢的工作，你依然无法持久地保持对工作的激情。但如果把工作当做一项事业来看待，情况就会完全不同。

——微软公司董事长比尔·盖茨

在知识经济时代，在适者生存时期，面对竞争激烈的环境，面对日新月异的变化，当公司生存与发展需要以人力资本作为后盾时，当公司迅速成长的关键需要人的潜力深入发掘时，每个人都必须为自己制定明确的发展目标，必须将个人的职业生涯规划融入公司的发展计划中，必须奉献出自己所有的力量，为企业作出更多的贡献。

有一位著名的管理学家，对几家大型电子集团公司的员工就工作问题进



行了一次调查。管理学家随意抽取了几名员工,问道:"你们的主要工作是什么?"员工们的回答可谓五花八门,应有尽有,"上螺丝","搞焊接",甚至还有人说:"我在这里工作将近10年了,一直在从事上螺丝的工作,简直都快烦死了。"

NTL公司总裁罗伯特·威尔兹曾说过:"在公司里,员工与员工之间在竞争智慧和能力的同时,也在竞争态度。一个人的态度直接决定了他的行为,决定了他对待工作是尽心尽力还是敷衍了事,是安于现状还是积极进取。"

当我们从报纸上看到,大学生去当清洁工、保安员、服务员时,如果我们认为对于大学生而言,那些都是毫无价值的工作,只是在浪费人才,那么也就无法理解戴尔公司总裁迈克尔·戴尔的观点:"能够从日复一日的工作中发现机遇是非常重要的,尽管机遇所带来的近期回报可能很少,甚至微不足道,但是,我们不能把眼光局限在自己得到了什么,而应当看到'我们能够得到这个机遇'本身的价值。"

人生离不开工作。而很多人虽然日复一日、年复一年地工作着、忙碌着,却不清楚到底在为谁工作。尤其是初入职场的员工,在他们看来,工作只是一种简单的雇佣关系。

"我一个月才拿这点钱,凭什么去做那么多工作。"

"我只不过是一个在为老板打工的赚钱机器!"

"我为公司付出,公司给我相应的回报,就这么简单。"

"凭什么要我做这做那,我又不是老板。"

"我只要对得起老板给的工资就行了,多一点我都不干。"

"这不是我的事情,凭什么让我负责。"

"工作嘛,老板在的时候,表现好点就行了。"

"做多做少、做好做坏都是公司的。"

当被问到"你在为谁工作"这个问题时，许多员工的回答都如出一辙。其实，在工作中，并没有人把刀架在我们的脖子上，更没有人整天苦苦哀求我们："求你了，努力工作吧！"所以，每一个人在进入公司、参加工作的第一天，都应该扪心自问："我究竟为谁工作？"

卢莎在一家物流公司工作了两年，由于不满意自己的工作，她忿忿地对朋友说："公司里几百人，为什么老板总是和我作对，仅仅给我这么少的工资，还经常找我的茬，我简直快要疯了，所以我决定，找个机会给老板个难堪，然后辞职不干。"

"你把公司的业务都搞清楚了吗？与客户沟通谈判的技巧完全掌握了吗？"他的朋友问道。

卢莎有点难为情地说道："当然没有！这些工作又不是我负责，我管那么多干嘛！"

"留得青山在，不怕没柴烧！我建议你先静下心来，认认真真地工作，把公司的业务完全弄明白，再一走了之，这样做，你既可以发泄怨气，也丰富了自己，岂不是一举两得吗？"

与朋友告别之后，卢莎一改往日的散漫习惯，开始认认真真地工作起来，甚至下班之后，只有她一个人还常常留在办公室。

经过 10 个月的坚持付出与不断努力，卢莎又一次找到了那位朋友："真是太感谢你了，是你让我重新找回了自己，并真正体现了我的价值。最近一段时间，老板好像变了一个人似的，不仅把我的薪水涨了一倍，还让我担任部门主管。公司所有的同事都开始和我亲近了！"

现实中的我们，并不是每一个人都能像卢莎那样，及时找到一位可以为自己指点迷津的朋友，但我们只要能够发自内心地去深刻体会"为自己工



作"这一道理，相信我们一定也会像卢莎一样及时悬崖勒马。相反，如果不能很快弄清楚这个问题，没有及时调整好自己的心态，那么我们很可能会被社会抛弃。

职场中，我们需要时时刻刻扪心自问："我究竟为谁工作?"因为人们时常会抱怨、推诿、找借口、不负责任、懒惰、逃避、缺乏恒心，此时，每一个员工都有必要静下心来，暂时停下手中的工作，与自己的心灵做一次深刻的对话。

不同的选择往往会带来不同的结果，特别在当下这个浮躁的时代，如果我们视工作如食之无味、弃之可惜的鸡肋，那么如何选择职业才能重新点燃工作的激情？我们又如何选择职业才能快速实现自我价值？诚如英特尔总裁安迪·葛洛夫所说："无论从事什么职业，无论身处什么行业，弄明白'你在为谁工作'这个问题，至关重要。"

工作确实是每个人一生中不得不去积极面对，并认真做好的事情，如果每一位员工都能从内心深处理解并信奉"我们在为老板工作，更是在为自己工作"这样一个朴素的人生理念，责任、忠诚、敬业难道还会是空洞的口号吗?

如果用时间计算我们的生命，工作几乎占据了我们生命50%的时间，不知不觉中已经成为我们生活的主要组成部分。但是，我们有没有想过这样的问题：比尔·盖茨为什么还要工作？李嘉诚为什么还要工作？柳传志为什么还要工作？刘德华为什么还要工作？刚毕业的大学生为什么还要工作？博士与留学生为什么还要工作?

其实，每个优秀的员工都能从自身找到答案：

(1)为生存而工作。因为每个人都需要生存，需要养活自己和家人，在生存下去的基础上才有可能去追求个人的理想和愿望，而要生存，就必须有工作，而且必须干好。我们应该非常明确地意识到，不仅是工作需要我们，而是我们更需要工作。因为，工作是我们的安身立命之本。

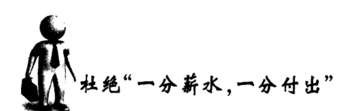


（2）为家庭而工作。人称“战地玫瑰”的凤凰卫视记者闾丘露薇由于不惧生死，甚至不畏劳苦，三赴阿富汗又入伊拉克的事迹引起了强烈的社会反响，但在接受内地记者采访时，针对于自己之所以忘我工作的原因，她只是简单地解释道：“因为我在香港生活，每个人都很现实。我现在最要紧的事情就是有一份稳定的工作，然后能养活我的家、我的孩子，供我的房子，然后我才能想一想我自己希望过的生活。”

（3）为自己而工作。社会学家戴维斯说：“自己放弃了对社会的责任，就意味着放弃了自身在这个社会中更好的生存机会。”我们都是在为自己工作，不仅是因为工作之中有面包，为了满足生存需要，还有更高层次的追求，那就是自我价值的实现——公司是老板的，收获却是自己的，工作的初衷是为公司创造利润，最终成就的却是自己。

因此，美国前教育部部长、著名教育家威廉·贝内特说：“工作是我们要用生命去做的事。”





杜绝"一分薪水，一分付出"

一个人只为了薪水去工作，此外更无其他较高的动机，那他是不忠实的。而受他欺骗最厉害的人正是他自己。

——本杰明·富兰克林

一个人的人生态度往往体现在工作态度中，因此，从某种角度而言，我们可以通过了解一个人对待工作的态度进而了解这个人的人生态度。

曾经有一项"你究竟为何努力工作"的社会调查，其中，40%的调查对象回答："如果没有了工作，我们应该也就没有了吃与喝。""如果没有了工作，老婆保不住，孩子也没有办法养活。"还有40%的调查对象回答："虽然我也不想工作，但丢了工作我还怎么能够融入社会""我之所以努力工作是为了让自己有一个幸福美满的家庭。"剩余的20%的调查对象回答："我的理想以及我生命的价值只有通过工作才能实现。""我把工作当成是一种享受，我在其中感受到了幸福。""我把工作看得比我的生命还要重要。"

面对现实而残酷的社会环境，当我们满足温饱后自然会考虑到提高自己的社会地位和实现自己的社会价值，但是在很多人看来，这是拥有无限财富和崇高地位者的高谈阔论，或者是为了迎合领导欢心的溜须拍马，在他们的世界里，工作的目的很单纯，就是为了薪水，"公司的事情能少做就少做，多一事不如少一事。""我的工作与我的工资永远成正比。""做好自己的事情就行，我管不了那么多。"在他们眼中，工作成了等价交换，一分薪水，一分付出；在他们的眼中，工资就是一切，他们从来没想过这会与自己的前途有何联系；在他们的眼中，工作只不过是为了不辜负老板给的这点薪水。他们缺乏目



标、缺乏执行力，遇到问题能躲多远就躲多远，以应付的姿态对待一切，绝对不会去为公司哪怕是多做一点点。表面看来，这些人似乎并没有失去什么，实属“精明人”，但长远来看，他们却损失“惨重”。

不管乐意不乐意，工作都是我们每天必须面对的，薪水是工作给我们回报的一种，但绝不是唯一的。一个人如果坚定“一分薪水，一分付出”的错误理念，眼里看到的除了金钱之外，没有目标、没有理想、没有追求，那么所有的事情都是被动接受，那么这样的生活还有快乐可言吗？

要杜绝“一分薪水，一分付出”的错误理念，无论我们在这个世界上将选择什么样的工作，无论我们今后在工作中处于什么位置，我们的工作态度都不应该取决于薪水，因为只有在工作中我们才能够体现生命的真正意义所在。

日本经营之神、松下电器创始人松下幸之助曾给一位年轻人以忠告：“你现在的薪水虽然只有一万日元，其实，你知道吗？你得到的远远不止这一万日元。”

工作就是我们生命的舞台，如果我们爱惜自己的生命，我们就应该像珍惜生命一样珍惜自己的工作。相反，如果我们将薪水视为工作的全部，那么我们还有安身立命之本吗？

一位北京某建筑企业的老总在办公室里坐得太久了，便想实地了解一下基层的员工对于同一个工作在心理上所反映出来的个体差异。于是，他来到位于上海的一家分公司（除了分公司经理见过老总之外，其他员工从未见过），对现场忙碌的建筑工人进行访问。

老总问他遇到的第一位工人：“请问您在做什么？”

工人没好气地回答：“在做什么？你没看到吗？我正在用这块生硬的砖头，来堆砌这座高得要命的大楼。这些砖头这么小，害得我的手酸麻不已，这



真不是人干的工作。"

老总又找到第二位工人:"请问您在做什么?"

第二位工人无奈地答道:"老板给了我一个月3000多元的工资,我必须做够3000多元的工作,若不是为了一家人的温饱,谁愿意干这份累死人的粗活? 即使累死了,老板也看不见。"

老总问第三位工人:"请问您在做什么?"

第三位工人自豪地说:"我正参与兴建这座可以为社会解决实际问题的'宫殿'。落成之后,这里又可以为很多人解决住房问题了。虽然这份工作并不轻松,但当我想到,将来会有很多的人住到这儿,在这里开始新的生活,心中就会激动不已,也就不感到劳累了。"



工作的目的不仅仅在于报酬,提供超出酬劳的服务,才能获得更高的报酬。

美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出了"需要的五个层次说":

(1)基本的需要:对于食物和衣物的需要,以抵御饥饿和寒冷。



（2）安全的需要：对居住在一个可以感到安全的地方的需要。

（3）社交的需要：与他人分享兴趣、爱好和交友的需要。

（4）获得尊重的需要：要求别人赞扬和认可的需要。

（5）充分发挥能力、自我实现的需要：自我实现与充分发挥自身潜能的需要。

那些将"一分薪水，一分付出"视为工作原则的人，固然只能获得第一种和第二种人类需要，但是从长远效益上来说，人生的重要价值主要体现在一个人的工作体验中。不管一生中的工作时间长短，也不管一个人从事怎样的工作和职业，一旦将工作的衡量标准只局限于金钱报酬时，往往受害最深的是自己。

其实，任何一个人所从事的工作，即使是看起来再不起眼的一份工作，也会对社会的发展带来一定的推动作用，如果一个人以一种极为负责的心态对待工作，那么工作回报给他的报酬也必然会越来越多。

1950 年的美国，很多人每天都会见到一个到卡车司机联合会大楼找零工的年轻人，他叫柯林。后来，一家以生产饮料汽水为主的企业需要人手去清洗工厂车间的地板，由于给的工资太少，除了柯林之外没有一个人去应聘。

在工作期间，柯林不仅获得的薪水低，而且还经常遇到一些麻烦事。有一次，生产主管在临下班的时候突然打碎了一箱汽水，碎玻璃片还有汽水撒到地上，冒出来的泡沫弄得满地都是。柯林虽然很生气，却并没有表现出来，而是耐着性子把地板抹干净了，而他的这一举动恰好被公司的领导看到了。日后，柯林不仅在这家公司担任的职位越来越重要，最终他成为了美国国务卿，将全世界的目光都聚焦在了自己的身上。

多年后，柯林在自己的回忆录中写道："工作是为了自己，只要你永远认真努力地去对待自己所从事的工作，并把每一件事情做好，你一定会有所成

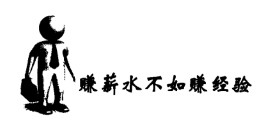


就的。”

人生虽然不能重来，但可以选择。心理学的研究结果表明：一个人的成就，多半取决于个人特质的好坏，但个人特质的好坏又取决于金钱诱惑力，而金钱诱惑力在达到一定程度的时候，对人来说也就没有意义了。也许，你现在还远远没有达到那种境界，但是，如果你是一个聪明人的话，你会发现，工资只不过是你所获得的报酬中的一种。

工作固然是为了生计，但我们不能做一个只为薪水而工作的职员。我们应该坚信，通过工作使自己的潜能得到充分的发挥，比起眼前的薪水来说，其价值何止千倍万倍。





赚薪水不如赚经验

薪水只是附带的一种需要，一个真正的人，大部分的实际收入在薪水袋以外。这笔薪水以外的薪水，一部分来自雇员吸收的其雇主的成功奥秘，从他的错误中汲取教训，在他学习本行或本职业的同时，还领到薪水。另外一部分，也是最多最好的一部分，是成长、发展和丰富头脑的机会，是成为一名能力更卓越、心胸更宽广、办事更有效的人的机会。

——奥里森·S·马登

人的一生，大约有2/3的时间处于清醒状态，在这2/3的时间中，大约又有一半的时间用于与工作相关的事情，甚至更多。因此，我们还有什么理由不去好好享受工作为我们带来的乐趣和活力？

但现实往往并不是这样，大多数人把时间投入在工作上只是为了赚取薪水。“谢天谢地，终于又到了发薪水的日子”，仍然是许多人职业生涯的感叹调。现实中，有这种想法的人已经不能让我们感到惊讶——他们工作就是以薪水为第一目标。虽然这也无可厚非，但人的一生除了“金钱第一”之外，还应该有一个更高层次的追求。

与工作中所获得的经验相比，薪水的重要性不敌经验的万分之一。无论是阿里巴巴总裁马云，还是联想总裁柳传志，亦或是蒙牛总裁牛根生，没有一个人一开始就站在事业之巅，他们也曾挫折连连，也曾拿过最低的薪水。可想而知，如果他们其中的任何一个人只看重薪水，如今又怎能成为赫赫有名的企业领军人物?!

真正的职场“达人”不是没有心机的木头人，而是善于通过总结、积累经



验去达到目标的聪明人。如果你还未满 25 岁，那你就要注意了：千万别让“薪水”成为你开始职场生涯的唯一动力；如果你已经进入职场，还未满 30 岁，那你就要注意了：千万别让“薪水”成为你继续发展的绊脚石，使你停在起点；如果你想驰骋职场，但还未满 35 岁，那你就要注意了：千万别让“薪水”成为你成功道路上的陷阱，将你以往的成就毁于一旦。

多年以前，罗杰·史密斯在进入通用公司的时候，依然接受了严格的考验。招聘人员严肃地告诉罗杰·史密斯：“现在，公司只有一个职位空缺，而且工作很辛苦，对一个新人会相当困难，所获得的报酬也不高。”罗杰·史密斯并没有在困难以及低薪水面前低头，而是信心十足地对接待他的人说：“工作再棘手我也能胜任，不信我做给你们看……”

罗杰·史密斯进入通用公司后不久，便向他的一些同事放言：“我将成为通用公司的董事长。”

“简直是痴人说梦，我的一个下属对我说，他将成为通用公司的董事长。”他的上司对罗杰·史密斯的话不以为然，甚至嘲笑他自不量力。

若干年后，当通用公司成为世界著名大公司，并被誉为最大的“商业帝国”时，而罗杰·史密斯坐上通用汽车公司董事长的位置，并成为最成功的企业家，曾嘲笑过罗杰·史密斯的那位上司则只能闭嘴仰视。

通过罗杰·史密斯的事例，我们看到，工作赚钱是一种前提、一种条件、一个根本，但绝不能只为了赚钱而工作。事实上，或许很多人忘记了，虽然公司可以掌控我们的薪水，但却无法阻挡你在工作中去思考、去学习、去提高，也无法阻拦我们为自己的未来所做的努力，更无法剥夺我们将来因此而得到的回报。

赚多少经验决定赚多少薪水。那么从今天开始，让我们开始改变吧。

(1) 不断地激励自己，就要随时总结经验。“我一定要好好工作”，“今天



我一定不能再出现昨天的问题，”逐渐地将自我激励形成一种主观的行为，形成一种积极的自我暗示，就会在不知不觉中将在工作中所学到的知识、技巧等总结、记录下来。

(2)放大自己的目标，就要随时积累经验。如果一个人工作只是为了薪水，而没有更高的追求，实在不是一种明智的选择。相反，如果我们不断调整放大自己的目标，就会督促着我们不断向前，而在前进的过程中必然需要不断地积累经验作为坚强的后盾。

工作的目的并不只是为了赚取薪水，而是赚取不可多得的经验。换句话说，在我们开始工作的时候，顾虑薪水的多少倒不如关注工作本身所给予我们的报酬。







工作无小事，工作无贵贱

无论什么事，如果持续收集材料，积之十年，总可成一学者。

——鲁迅

《大学》中曾为“慎独”一词做出了详尽而具体的解释：“所谓诚其意者，毋自欺也。如恶恶臭，如好好色，此之谓自谦。故君子必慎其独也。小人闲居为不善，无所不至，见君子而后厌然，掩其不善，而著其善。人之视己，如见其肺肝然，则何益矣？此谓诚于中，形于外，故君子必慎其独也。”

英国谚语也说：“从一滴水中可以看出整个世界，在做小事当中就可以看出一个人的工作能力和作风。大事不是天上掉下来的，只有做好小事，在小事中不断积累，当做大事的机会出现时，方能有所准备，有的放矢。”由此可见，只有把每一件小事做好，做到极致，才能在平凡的工作中脱颖而出，只有在小事中不断总结、进取，才能成就将来的伟大。

工作无小事。对于职场员工而言，切忌事小而不为，切忌事杂而乱为，切忌事急而盲为，切忌事难而怕为；切记大中取小，切记粗中取精，切记抓住要害，切记把握关键。

鲁迅说过：“太伟大的变动，我们会无力表现的，不过这也无须悲观。我们即使不能表现它的全盘，我们可以表现它的一角。”换句话说，做好工作，必须从实际工作中的小侧面、细微处切入。

事实上，现实职场中的很多员工并不这样认为，他们认为理想的工作应该是一直有趣而富变化，能够惊天地泣鬼神；他们认为理想的工作应该是轻松无压力，舒适而自由。然而，要想在工作上有所成就，必须做到随机应变、



耐压抗磨、持之以恒。一个微不足道的动作，或许就会改变自己的一生。

福特刚刚大学毕业那年，工作竞争很激烈，经常会面临几十个人"争夺"同一份工作的局面。当福特来到一家汽车公司应聘时，发现与自己一同应聘的几个人的学历几乎都比自己高，福特在心里暗暗认为，自己没有希望了。可当他敲门走进董事长办公室时，发现门口地上有一张纸，便很自然地弯腰把它捡了起来，原来是一张废纸，就顺手把它扔进了垃圾篓。

其实，这是董事长特意为每一个应聘者设下的一道测试题。董事长把福特的行为看在了眼里，于是发出了邀请："很好，很好，福特先生，你已经被我们录用了。"

从此以后，福特的命运发生了转折——他不仅把公司的名字改成了自己的名字，而且还使之闻名全世界。

工作无小事，并不是说工作中没有小事，而是说工作中我们不应轻视每一件小事。因为工作本身就是由许多点点滴滴、看似不起眼的小事组成的，这些在我们看来既琐碎又麻烦的细节所起到的作用，却往往是我们无法估量的。"做好每一件简单的事就是不简单，做好每一件平凡的事就是不平凡。"海尔集团总裁张瑞敏就曾这样说过。

企业中的每一个员工，都是企业运转的一个小环节，每一个小环节的工作质量会影响整个企业的工作质量。近年来，灾难事故屡见报端，虽然这其中不排除有一些是"天灾"，但更多的却是"人祸"所致。如三鹿毒奶粉事件，不仅毁掉了一家有着数十年发展历史的乳品企业的信誉，而且还使很多幼小无辜的生命受害。

工作中的每一件事都是我们应该竭尽全力做好的大事。我们必须将"工作无小事"的理念深深地植入心田，将"尽小者大"的思想牢牢地刻在我们的脑海，将"甘当小生"的精神落实在我们的行动中。



（1）要时刻与内心进行对话：工作中的每一件小事是不是都落实到位？是不是深刻地感觉到做好任何一件小事都有其独特的意义？有没有真正地体会到把任何一件看似简单的小事做好就是不简单？

（2）要珍惜工作机会，热爱本职工作。手头的事必须按时、保质完成，不能按时完成，做任何解释都没有用，坚信把本职工作中平凡的、琐碎的小事做好，那就是不平凡。

（3）不管从事什么样的工作，都要在心底埋下"为自己工作"的根，因为一个人的人生机遇其实就蕴藏在自己的平凡工作中。所以，我们要用百分百认真的工作态度，仔细检查已做完的工作，直到确定完全没有错误为止。

俗话说："勿以恶小而为之，勿以善小而不为。"周恩来同志曾强调："关照小事，成就大事。"注意细节，所做的工作一定能抓住人心，相反，有着"工作太简单，很无趣"、"做的全是打下手的活，学不到什么"、"工作档次太低，收入少"等想法的人，必然是最容易被职场淘汰的人。

人们并不是生来就能承担大事的，对于刚刚走上社会职场的人来说，每天都在做做报表、发传真、整理资料，这样无趣、平凡、琐碎的工作，有的人便倦怠丛生、抱怨拖沓，这样怎么能够成就大事呢?!

2003 年新华网海南频道 3 月 19 日曾报道过一条消息：3 月 8 日，海口市一名月嫂陈桂英因为工作出色，被省总工会授予"海南省下岗就业先进女职工"称号。

事后，几经周折，记者与陈桂英取得联系，向她请教"工作秘诀"。"除了懂得护理产妇及婴儿的一些基本常识外，工作必须有耐心、爱心和责任心，要把雇主的孩子当做自己孩子的来照顾"，陈桂英说："工作没有贵贱之分，现在很多人不愿做月嫂，但我就喜欢这个工作，每月有 850 元工资收入，何乐而不为呢？"



不论是贵族还是平民，不论是男人还是女人，谁都没有理由轻视自己的工作。工作本身没有贵贱之分，只要是正确认识自己，微笑面对人生，相信"天生我才必有用"的员工，任何一个公司都会欢迎他。

工作无小事，工作无贵贱。所有的成功者起初都做着与我们相同的事情，但他们却有着与我们不同的做事方法和态度——他们往往把简单的小事当做能够改变命运的大事来做，从不认为自己所做的事是低人一等的事，并且认真地、负责地、永远地做了下来。









自动自发：从“要我做”到“我要做”

人生是一个永不停息的工厂，那里没有懒人的位置。工作吧！创造吧！

——法国思想家　罗曼·罗兰

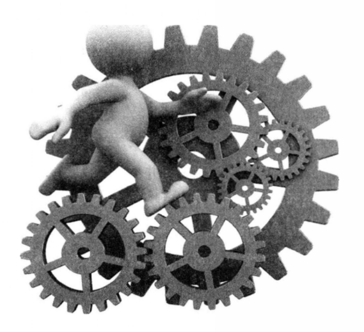
1964 年，美国耶鲁大学曾对大四的学生作了一项“毕业后你的人生目标是什么”的调查。调查结果显示：只有 5% 的学生，对未来设定了明确的目标，其余 95% 的学生对不确定的未来没有清晰的规划。20 年后，当调查者再作追踪调查时，发现了一个让人惊叹的结果：5% 曾经有明确目标的学生，他们的财富总和比 95% 曾经没有明确目标的学生的所有的财富总和还要高出许多！

无独有偶。几年前，美国的一家保险公司，也针对“人生目标”这个课题，作了一次全国性的调查，结果发现只有 3% 的美国人曾经为自己定下过明确的人生目标，其余大多数的人都是“随波逐流、浑浑噩噩”地虚度了一生。

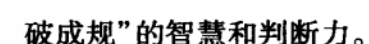
俗语说得好：“船如果没有航标，不管顺风、逆风，都不会到达目的地呢。”那么，当我们制定了明确的目标，而且也做好了所有的准备的时候，是不是就一定能够到达目的地？简单地说，如果目标就是我们驶向未来的航标，是我们要达到的目的地，那么自动自发就是牵动这条小船驶向远方的“引擎”。

什么是自动自发？自动自发就是从“要我做”到“我要做”，就是不用别人告诉、要求、强迫，自觉而且出色地做好自己的事情，就是随时准备把握机会，展现超乎他人要求的工作表现，就是拥有“为了完成任务，必要时不惜打





自动自发，主动做好一些分外事，给老板惊喜。



破成规”的智慧和判断力。

在职场上，能够自觉自愿、主动承担、高效出色完成任务的员工往往是一流的员工。这样的员工都明白一个道理——尽职尽责，才能尽善尽美。这样的员工，不需老板吩咐，不用老板一再嘱托，就能将事情做好，这样的员工都了解一个事实——自觉自愿，才能积极主动，这样的员工，正是每一位老板愿意重用的人。

几乎所有的成功人士都是由于对工作有着尽职尽责、自动自发的态度，从而不断地迈向成功的。美国前总统乔治·布什说：“我寻找那些能够自动自发，能把信带给加西亚的人，让他们成为我们的一员。那些不需要人监督而且具有坚毅和正直品格的人正是能改变世界的人。”

2008 年 11 月 26 日出版的美国权威财经杂志《福布斯》，称赞中国经理



人卫哲是一位颇具洞察力和具有远大目标的人。然而，卫哲在获得成功和荣誉之前，只是万国证券的一名秘书。1992 年，当他还是一名上海外国语大学的学生时，万国证券总裁管金生偶然间读到他翻译的一份年报，很青睐他，便与他见了面，请他做自己的秘书。

刚开始，管金生只是让卫哲负责翻译年报，或者做一些将报纸上一些有价值的报道剪切下来的简单工作，但卫哲并不像一般的秘书那样，将这些简单的工作看作是微不足道的小事，恰恰相反，卫哲工作态度非常主动积极，在这些小事上下足了工夫，尤其是在剪报方面，想老板之所想，急老板之所急，甚至达到管金生不看剪报就吃不下中午饭的程度。

作为秘书，卫哲不仅将老板要求做的工作做到了极致，而且还自动自发地在工作上进行研究、琢磨。比如老板开会，什么时候去倒茶水，才不会打断老板讲话，什么时候只倒水不加茶叶，什么时候该带着茶叶进去，老板有抽烟的习惯，什么时候打火机里的油没了该换个打火机，卫哲都把握得很有分寸。

对于这样的员工，相信任何一个老板都不会拒其于千里之外。管金生有着“中国证券之父”的美称，自然也是爱“才”如命。所以，卫哲的一举一动以及在工作中所表现出来的任何一个细节，管金生都记在了心里。于是，24 岁的卫哲出任上海万国证券公司资产管理总部的副总经理，成为当时国内证券界最年轻的副总。因为管金生心里非常清楚，如果再让卫哲做复印、倒水、剪报等事情，无疑是在扼杀“一匹非常不错的千里马”。

畅销书《致加西亚的信》一书曾这样写道：“我钦佩的是那些不论老板是否在办公室都会努力工作的人，这种人永远不会被解雇，也永远不会为了加薪而罢工。如果只有老板在身边时或别人注意时才有好的表现、卖力工作，这样的员工永远无法达到成功的顶峰。”

的确，在职场中，依然存在很多只有在领导的监督下，甚至要让老板百般



要求才能勉强把事情完成的员工：接到任务后推诿、拖延，不能立即执行到位；做事总好像是有人把刀架在了自己的脖子上，不得已才去做一样；平时总是踩着时间点儿上下班，却不停地抱怨老板不肯加薪；老板在的时候，勉强做到认认真真、忙忙碌碌，老板不在身边，就打电话、发短信、聊 QQ、看小说、玩游戏。

当有人哀叹自己时运不济、命运多舛时，应该从内心深处多问问自己，人生几十年，是不是一步一个脚印地走下去的？命运并不会单单眷顾某一个人，自己是不是经常随波逐流？如果回答是肯定的，那么正如歌德所言："谁过玩世的日子，就不能成事；谁不听命于自己，就永远是奴隶。"

在新经济时代，只有自动自发地去工作的员工，只有时刻都在考虑怎样尽善尽美地完成工作的员工，只有不仅会圆满地完成任务、还会为老板考虑的员工，只有自觉提供尽可能多的建议和信息、时时刻刻都对任务保持一流执行力的员工，才是公司最欣赏的人。

当一个员工自动自发的时候，往往是检验职业精神、提升工作技能的最好机会，当一个员工从"要我做"到"我要做"的时候，往往你就是自己的老板，更要加倍勤奋，努力不减。自动自发，从"要我做"到"我要做"，坚持尽职尽责地做好自己的事，收获最大的必然是自己。

(1)正确认识自己，把自己打造成能够当家做主、担当重任的自主型员工。

(2)严格要求自己，培养敬业务实的主人翁精神。尤其是职场上的一些年轻人，对于自己的思想、情操、能力的估计常常不是过高就是过低，考虑问题往往停留在感性阶段，所以在工作中，无论做什么事，都要客观思考，理性处理。

(3)彻底战胜自己，打造自动自发的职业精神，迈向双赢的职场之路。



一个人的能力毕竟有限，即使自己能够独当一面，往往也需要他人的帮助，才能做得更好，所以要善于与周围的人合作。

当很多事业成功的人被问到“如果在没有利益回报的情况下，是否愿意努力去做自己的工作”时，他们往往都会这样说：“由于我热爱自己的工作，所以我会付出100%的努力。”英特尔总裁安迪·葛洛夫也如是说：“一个人要想获得高薪，就不能只为薪水而工作。他必须有更高的目标。不管你在哪里工作，都别把自己当成普通员工，而应该把公司看做自己开的一样。”

工作需要一种积极主动、自动自发的精神，需要一种从“要我做”到“我要做”的热情。只有以这种精神状态对待工作，你才可能获得工作所给予的更多的奖赏。

从“要我做”到“我要做”的员工积极主动也最受欢迎，收益也最大。因为没有人能保证你成功，只有你自己，也没有人能阻挠你成功，只有你自己。





注重效率：拖延是最狠毒的事业杀手

发挥自己最大的潜能，努力地工作而不是浪费时间寻找借口。要知道，公司安排你这个职位，是为了解决问题，而不是听你关于困难的长篇累牍的分析。

——世界第一CEO杰克·韦尔奇

当今职场，"越来越忙"已经成为普遍的现象，但很多人却不知道自己为何而忙！你是否曾向家人大发脾气："我一天是在时刻不停的紧张忙碌中度过的，我像打仗一样利用8小时的工作时间，回家后不别烦我吗?"你是否曾向朋友倾诉："我现在快要崩溃了，每天都有做不完的工作，加班快成了我的家常便饭了，我甚至连吃饭睡觉的时候也想着工作，我哪有时间和你们喝酒聊天?"

为什么这些人每天忙碌不堪，生活也随之变得乏味无趣？为什么这些人付出了宝贵的时间和精力，可是收获却寥寥无几？为什么这些人透支了自己的健康，加班加点，可是工作表现依然无法令上司满意?

唐骏担任微软中国区总裁的时候，微软的创始人比尔·盖茨决定来中国进行一次访问。但接下来发生的事情不知道是比尔·盖茨的故意安排，还是巧合使然?

通常情况下，一位企业的总裁不可能将自己的航班安排在晚上，但比尔·盖茨飞机却很晚才抵达北京，而且到达宾馆之后，已经是凌晨了。这时，换做任何一个经过一路奔波的人，相信在此时此刻想到的是马上可以好好休息一下，但劳累的比尔·盖茨却说了一句让人怎么也想不到的话："要是这时



候能吃到北京烤鸭就好了。”

这是故意刁难，还是有意考验？当然，无论比尔·盖茨究竟是出于什么目的，唐骏最终交出的答卷让比尔·盖茨非常满意。

在听到比尔·盖茨的要求后，唐骏马上微笑着对他说：“没问题，15分钟内，我保证把烤鸭送到您的房间。”可能有很多人会质疑唐骏是在说大话，因为在很多人看来，已经是凌晨了，哪还有烤鸭店开着门？退一万步来说，即使有24小时营业的烤鸭店，现在临时去，还要等着现烤，15分钟哪来得及？

其实，在听到唐骏的回答后，不仅仅是旁观者觉得不可能，而且比尔·盖茨也觉得自己能够吃到烤鸭的可能性不大。可15分钟后，唐骏却真的把一只热气腾腾的北京烤鸭端到了比尔·盖茨的面前。先把唐骏如何弄到烤鸭的经过放在一边，单凭唐骏的办事效率，坐上微软中国区总裁的位置是理所当然的。

在激烈的市场竞争条件下，任何一名员工必须懂得如何提高工作效率。工作效率的高低已成为影响员工发展的关键因素。

美国小说家马休斯说：“勤奋的工作是我们心灵的修复剂，可以让生理和心理得到补偿，可惜的是人们常常只对受人关注的行业和要职感兴趣，而不愿意经受很多艰辛劳作的磨炼，但是他确是对付愤懑、忧郁症、情绪低落、懒惰的最好武器。”当我们每天都必须面对工作时，如果我们已经感到身心疲惫、忙得晕头转向却发现碌碌无为时，如果我们想找出偷走效率的“罪魁祸首”，不妨先问问自己：

是不是保留着一个长得不能再长的“下一个工作”清单？

是不是经常用“还得做”与“还要做”和自己进行对话？

是不是在失败的时候抱怨自己的命不好，因为你害怕承认自己的懒惰？

是不是无法掌控自己的生活规律？



是不是经常用“下个月 1 号”或者是“下星期一”等作为工作结束的日期？

是不是从来都不知道时间是怎么流失的？

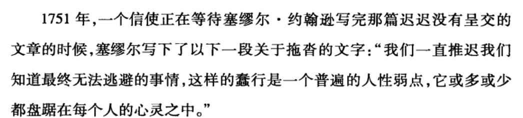
是不是从来都没有实现过自己的目标，甚至从来没有尝试过？

是不是从来都没有体会过完成一件工作时的轻松？

是不是总是觉得时间根本就不够用？

是不是从来都不敢尝试新方法害怕，一旦失误会延长了工作的完成日期？

不错，这些正是一个人表现为拖沓的征兆，也是偷走效率的真正“罪魁祸首”。因为拖沓是一个狠毒的事业杀手，它每天都在暗中对我们使坏，久而久之会毁掉我们的事业、婚姻、家庭、人际关系、财富。



1751 年，一个信使正在等待塞缪尔·约翰逊写完那篇迟迟没有呈交的文章的时候，塞缪尔写下了以下一段关于拖沓的文字：“我们一直推迟我们知道最终无法逃避的事情，这样的蠢行是一个普遍的人性弱点，它或多或少都盘踞在每个人的心灵之中。”

杰克·韦尔奇曾说：“有人告诉我他一周工作 90 个小时，我会说，你完全错了，写下 20 件每周让你忙碌 90 小时的工作，仔细审视后，你将会发现，其中至少有 10 项工作是没有意义的，或是可以请人代劳的。”

简单地说，拖延就是一个人做事缺乏积极性，缺乏自制力，往往把一些在某个制定好的时间内应该完成的事情拖延到截止日期之后，主要表现为：每天忙得不可开交，甚至加班到半夜，却不知道自己今天都做了些什么；总在做决定的时候前思后想，一拖再拖；见完大客户见小客户，忙得晕头转向还是没有成绩；总是临阵磨枪，一次次上演“闪电行动”；老感叹自己生活得太辛苦，享受不了悠闲的个人生活；总是躲避紧急而重要的事情，结果抓了芝麻却丢



了西瓜;从未想过自己为什么会这么累,忙忙碌碌只因为大家都这么干。

我们每个人在以后的工作中也许都会碰到上述经历。但对于职场员工来说,一流的员工不仅需要执行力,需要细节管理,更需要效率:不是高效地执行,等于白执行,不能高效地解决细节问题,就会酿成致命问题,只有高效地执行细节,才能成就一流的员工!

(1)精神专注于一点,心中只有自己的事业。专注的精神是我们在斜坡上加速前进的动力。我们在职场上的地位犹如斜坡上的小球,需要有上升力,使其不断向上发展,还需要有止动力,防止下滑。“心中只有自己的事业”无疑就是我们需要的制动力。这时,不满、忧郁、厌倦等不良情绪就不会乘虚而入。

(2)今日事,今日毕,即日事日清。海尔“日事日毕,日清日高”的 OEC 管理法,其含义是每天对每人每件事进行全方位的控制和清理,做到“日事日毕,日清日高”,今天的工作,今天必须完成,每一天要比前一天提高 0.1%;

(3)不找借口,找方法。工作中有一个不争的事实,要么挑战困难,要么就不停地用借口来辩解。例如,“我认为”、“我以为”、“我想”、“我觉得”、“我猜”等词语,其背后所要表述的内容不正是我们寻找借口的理由吗?没有不能成功的员工,只有效率低下的员工。员工的效率对企业的效益起决定作用,要想打造一流的员工,我们必须想尽一切办法,全力以赴。

(4)工作中要有紧迫感。很多人之所以养成拖延的习惯,往往是感觉自己的工作无关紧要,或者缺乏挑战“不可能完成的工作”的勇气,甚至相当一部分员工把原因归咎到客观因素上。比如,公司的环境不好,老板的素质太差,等等。其实,这些将最终成为制约其发展的致命软肋!提高工作效率的根本之道,就是在工作中时刻要有紧迫感。



总之，只要日事日清，必然成就响当当的工作效率；只要消灭拖延，必然根治工作中的帕金森症；只要不找借口，方法为王，有序忙碌时效率必然提高；只要合理管理时间，勤勉做事，必然成就一流员工。

一位哲人说过："所谓活着的人，就是不断挑战的人，不断攀登命运险峰的人。"我们不要去做语言的巨人，行动的矮子。因为十个完美的想法也比不上一个实际的行动，因为想象中的成功只能是水中月、镜中花。虽然一个人走向成功的因素可能会有很多，才华、能力、习惯、智商、情商、运气、机会……但这一切如果脱离了行动便无从谈起。行动会给我们结果，更会带给我们继续前行的无穷力量。

人生一切的成果，都需要我们通过身体力行去获得，好的想法需要行动来支撑，工作效率的提高需要行动来实现，在行动中拖拖拉拉也永远不能够带给我们更高的效率。

竞争激烈的时代，效率就是生命。为了保持自己的领先地位，提升自身的工作效率已经迫不及待。提升了工作效率，就等于提升了自己成长与发展的速度，从而提升了在职场中的综合竞争力。





不论薪酬如何，卓越是唯一的工作标准

我对青年的劝告只用三句话就可概括，那就是，认真工作，更认真地工作，工作到位。

——德国前首相　俾斯麦

"民国"七年，现代杂文的最初创作者之一胡适，曾创作了一篇传记题材寓言：

你知道中国最有名的人是谁？提起此人，人人皆晓，处处闻名。他姓差，名不多，是各省各县各村人氏。你一定见过他，一定听过别人谈起他。差不多先生的名字天天挂在大家的口头，因为他是中国全国人的代表。

差不多先生的相貌和你和我都差不多。他有一双眼睛，但看的不很清楚，有两只耳朵，但听得不很分明，有鼻子和嘴，但他对于气味和口味都不很讲究，他的脑子也不小，但他的记性却不很精明，他的思想也不很细密。

他常常说："凡事只要差不多，就好了。何必太精明呢？"

他小的时候，他妈叫他去买红糖，他买了白糖回来。他妈骂他，他摇摇头说："红糖白糖不是差不多吗？"

他在学堂的时候，先生问他："直隶省的西边是哪一省？"他说是陕西。先生说，"错了。是山西，不是陕西。"他说："陕西同山西，不是差不多吗？"

后来他在一个钱铺里做伙计。他会写，也会算，只是总不会精细。十字常常写成千字，千字常常写成十字。掌柜的生气了，常常骂他。他只是笑嘻嘻地赔小心道："千字比十字只多一小撇，不是差不多吗？"

有一天，他为了一件要紧的事，要搭火车到上海去。他从从容容地走到



火车站，迟了两分钟，火车已开走了。他瞪着眼，望着远远的火车上的煤烟，摇摇头道："只好明天再走了，今天走同明天走，也还差不多。火车公司未免太认真了，8点30分开，同8点32分开，不是差不多吗？"他一面说，一面慢慢地走回家，心里总不明白为什么火车不肯等他两分钟。

有一天，他忽然得了急病，赶快叫家人去请东街的汪医生。家人急急忙忙地跑去，一时寻不着东街的汪大夫，却把西街牛医王大夫请来了。差不多先生病在床上，知道寻错了人，但病急了，身上痛苦，心里焦急，等不得了，心里想道："好在王大夫同汪大夫也差不多，让他试试看罢。"于是这位牛医王大夫走近床前，用医牛的法子给差不多先生治病。不上一点钟，差不多先生就一命呜呼了。差不多先生差不多要死的时候，断断续续地说道："活人同死人也差……差……差不多，……凡事只要……差……差……不多……就……好了，……何……何……必……太……太认真呢？"他说完了这句话，方才绝气了。

上述事例讲的是差不多先生的悲剧，这就应了中国那句老话"失之毫厘，谬以千里"。当今职场上的每一个员工都希望在职场中获得最快的发展，然而为什么有的人工作了很多年还在原点踏步走，而有的人却不需要太长的时间就能够获得一定的发展，两者之间的区别到底在哪里？最根本的原因，就在于工作了很多年还在原地踏步的人就像胡适笔下的"差不多先生"，殊不知，"差不多"与完美之间不只是差一点，而是相差千百倍。而在职场中发展最快的人，永远都是把每一项工作都做到卓越的人。

然而，究竟什么是卓越？卓越是一种精益求精的态度，这种态度会要求自己，尽职尽责、尽善尽美、竭尽全力地做好自己的工作。

"追求完美的工作表现在：对所有的工作，都以追求完美的态度去对待，争取第一次就把事情做好，随时随地学习他人的长处，在做工作时，坚信一定能出色地完成。"IB创始人托马斯·沃森的工作准则告诉我们，把工作做到



卓越，是一个员工必须要求自己做到的，也是当今职场最基本的工作准则。

柯林斯曾提出一个观点："公司从优秀到卓越，跟从事的行业是否在潮流之中没有关系，事实上，即使是一个从事传统行业的企业，即使它最初默默无闻，它也可能卓越。同理，员工从优秀到卓越，跟从事的工作是否可以获得高薪水没有关系。事实上，即使是一个从事保洁工作的员工，即使他最初只有几百元的薪水，他也可能做出卓越的成绩。"

1982 年，《追求卓越》一书的出版让其作者汤姆·彼得斯名扬天下，《财富》杂志声称"我们生活在一个汤姆·彼得斯的时代"。因为汤姆·彼得斯告诉我们："仅仅生活在一个叫做'卓越'的地方是远远不够的，只有'卓越'的人才能在这个纷繁的世界里生存下去。"

那么，我们又如何才能成就卓越的事业呢？

（1）激情是卓越的灵魂。从心理学的角度来看，当一个人充满激情的时候，头脑往往处于最活跃的时期，思维特别的灵敏，做事情的效率自然比平常高出很多来。在我们的工作中，我们更需要这种状态，只有我们有了这种状态，才可能追求卓越一直走下去。

（2）协作是卓越的前提。我们要以巨大的工作激情去工作，更要注重团队之间的协作。团队和个人的关系就好像是水和船的关系，我们每个人都是一条船，而我们的团队就是大海，一个人离开了团队就像是船离开了大海，无论我们这条船有多么豪华、壮观，即使是油轮或者航母也只能在原地踏步。

（3）勤奋是卓越的后盾。我们要从优秀到卓越，必然要勤奋工作，因为我们只有比别人多做一点，比别人多付出一点，才能多积累一点，多收获一点。

对于尽职尽责的人来说，他们不会对自己说"我已经做得够好了"，而是不断告诉自己"我必须做到完美"，要求自己在每一份工作中都做到尽善尽美。我们坚信只有把卓越当成自己的工作标准，才能鞭策自己不断进步，充



分施展自己的才能，将工作做到卓越。

1976 年，在蒙特利尔奥运会上，纳迪亚·科马内奇完美无瑕的表现使其成为第一个在奥运会上赢得满分的体操选手，并且令全世界为之疯狂。在接受记者采访的时候，纳迪亚·科马内奇谈到她为自己所设定的标准以及如何维持这样的高标准时说："我总是告诉自己'我能够做得更好'"。

世界上所有完美的表现都建立在追求卓越的精神基础之上。我国神舟飞船试验的圆满成功就很好地说明了这一点。

神舟飞船是一个系统工程，需要我国无数科研工作者的综合努力，所以，在我国于 1956 年 10 月 8 日建成第一个火箭、导弹研究机构时，周总理就对航天工作者提出了"严肃认真，周到细致，稳妥可靠，万无一失"的工作要求。

在从研制到发射的整个过程中，航天工作者就已经把千万种失败的可能排除在外，这要求必须以强烈的责任心把握好每一个细枝末节。

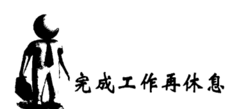
载人飞船，除了对各种系统、零部件有极高的要求外，对航天员的要求也同样严格。他们不仅要有过硬的身体素质、心理素质和精神状态，还必须有细致负责的工作作风。从"神舟一号"到"神舟六号"，在我国载人航天工程所创造的奇迹般的辉煌中，凝聚着亿万人的汗水和心血，这正是我国科研人员以卓越为工作标准的总体展示。

在人生的道路上，很多人之所以平庸，无法体现出自身最大的价值，往往只是因为他们对自己不够了解，犹如在同一个企业，之所以会出现员工之间的平凡与优秀的差别，是员工本人抑制自身惰性的自觉程度不同。

卓越是工作的唯一标准，但卓越并不是与生俱来的，而是通过自我反思、不断改进、磨炼而成的。任何人都可以成就最好的自己，一个充分了解自己的人，必定对自身存在的不足很敏感，继而尽其所能地完善自己，使自己变得更加完美。尤其是面对激烈的竞争，更应该不断地超越平庸、追求卓越，即为自己设定一个比他人更高的标准：注重效率、不推托、不敷衍、尽全力。







完成工作再休息

心态若改变，态度跟着改变；态度改变，习惯跟着改变；习惯改变，性格跟着改变；性格改变，人生就跟着改变。

——美国著名心理学家　马斯洛

请根据你的实际情况，选择你认为正确的答案。

(1)你的领导或者你的同事是否经常夸赞你对待工作勤奋、主动、认真？

A. 是　　B. 否　　C. 可能

(2)你是否赞同一旦养成自动自发、认真工作、追求卓越的习惯，必然会步步高升？

A. 是　　B. 否　　C. 也许

(3)你是否认为在工作中表现得比别人好对你来说很重要？

A. 是　　B. 否　　C. 大概

(4)你是否在工作中出现问题的时候会自责，并且下定决心以后要做得更加完美？

A. 是　　B. 否　　C. 不一定

结果分析：如果你选中0个“A”或1个“C”，表明你只是一名平凡的员工，或者是即将被职场淘汰的员工。因为你在工作中缺乏认真负责的敬业精神，没有丝毫危机感，对企业充满抱怨的人；是对待工作马马虎虎，得过且过，不思进取，胡乱混日子，不管工作效率和效果，只想着拿薪水的人；是对自己疏于约束，随波逐流，循规蹈矩，浮躁倦怠工作的人；是自以为是，没有工作激情的人。这种人不但得不到企业的器重，而且由于很容易在小事上犯错误，



所以必然会被企业淘汰、被社会淘汰。

如果你选中2个"C"或3个"A"，表明你是一名优秀员工，具有一定的上进心和责任感，能够用自己的能力去为公司创造价值，工作中也可能会碰到一些困难，也会有不顺利的时候，但是最终都能够解决那些问题，但还需要进一步要求自己，做事应更加认真，精益求精，尽自己最大的努力把工作做得更好。

如果你选中4个"A"，表明你是一名完成工作再休息的卓越员工，在工作中认真负责、追求完美，把自己当做企业的主人翁，不推责、不抱怨、不攀比，永远把企业的利益摆在第一位。善于发现和改进工作中的不足，遇事积极主动，注重细节，明白工作中无小事，工作无贵贱，是一个责任心强，对工作敬业负责，时刻维护企业的形象，与企业共命运的人。

毋庸置疑，只有完成工作再休息的人，才会取得更大的成功和获得更大的发展，才是企业里的优秀员工，才是最受企业欢迎的人！

唐骏刚进入微软时，只不过是一名最基层的程序员，如今的唐骏却是微软在中国的"第一经理人"。那么，他究竟是如何做到的？

众所周知，微软当时在开发出来英文版的 Windows 后，便开始进军全球市场。在中国，一个由300多人组成的大团队开始将英文版的 Windows 开发成中文版本，唐骏就是这个团队中的一员。

但是，微软的这次对中国市场的攻坚战打得并不漂亮。最初英文版 Windows 上市后，中文版过了9个月才上市。因为将英文版的 Windows 开发成中文版本，并不只是译菜单那么简单，许多源代码都得重新改写。为此，一个几百人的团队经过不懈努力，修改了大半年，才改出称心的中文版 Windows。

对很多人来说，把工作做到这个份上，已经算不错了——虽然到了 Win-



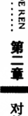
dows 3.1 时，中文版的上市时间同样滞后了一年多，但毕竟还是有了成果。然而，对于唐骏来说，工作虽然有了这么一点成就，但还没有到让自己放假休息的时候，他觉得，常年雇几百人做新版本，不但成本太高，而且全球各语言版本推迟那么久上市，实在是贻误良机。于是，每天下了班，其他同事都回家休息了，只有唐骏还在琢磨怎样才能解决这个问题。半年后，他写出几万行代码，并反复论证，证明他的程序经得起检验。工作效率提高了，一个 300 人的开发团队也一下子缩到了 50 人。凭借"完成工作再休息"的精神，唐骏得到了提升，在微软一直做到微软(中国)总裁的位置，还得到了微软很少颁发的"比尔·盖茨终生成就奖"。

如果说"工作"是人生才智展现的舞台，那么我们读书获得的知识、应变能力、适应能力、协调能力都将在自己的工作中展示出来；如果说"工作"是我们获得生命意义的一种过程，那么"完成工作再休息"这一理念将协助我们克服这段历程中的艰难险阻；如果说"工作"是我们的目标得以逐步确定的唯一途径，那么"完成工作再休息"这一理念就是我们追求目标所需要的行动力；如果说"工作"是忠诚品格冶炼的熔炉，那么"完成工作再休息"这一理念就是加热加温的炉火；如果说"工作"是一个人态度的"同义语"，那么"完成工作再休息"这一理念就是一个人成就事业的"座右铭"；如果说"工作"和学习能力永远伴随在一起，那么"完成工作再休息"这一理念则与成功始终不分离。

"完成工作再休息"是一种人生态度，它会使我们不断地超越自我，获得经验、知识和信心，我们的工作热情越高，决心越大，工作效率就越高。当我们充满热情地工作时，工作就会充满乐趣。

作为员工而言，我们最怕的不是没有方向、目标，而是我们中间的许多人以此为借口，不思考、不行动。

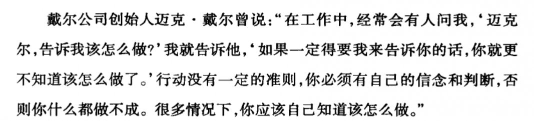








成功是令人瞩目的，但它同时也是付出时间和精力换来的。



戴尔公司创始人迈克·戴尔曾说："在工作中，经常会有人问我，'迈克尔，告诉我该怎么做？'我就告诉他，'如果一定得要我来告诉你的话，你就更不知道该怎么做了。'行动没有一定的准则，你必须有自己的信念和判断，否则你什么都做不成。很多情况下，你应该自己知道该怎么做。"

(1)完成工作再休息的前提，是敢于对自己的工作产生质疑。因为敢于质疑自己工作的员工往往是负责任的员工。只有敢于对自己的工作提出疑问，才能避免错误的出现，从而出色地完成工作任务。

(2)完成工作再休息需要严于律己。很多人都满足于自己的工作现状，习惯于按照上司的安排埋首工作，认为自己按照上司的指令，尽职尽责地努力工作了，即使出现了失误和漏洞，也不关自己的事。其实，一个好员工就是一面旗帜，对公司的发展起着至关重要的作用。每一个员工都要干好本职工作，严格要求自己，从小事做起，从一点一滴做起，不断赢得同事们的认可。

(3)完成工作再休息需要不断学习。管理大师彼得·德鲁克说过："在



新经济时代，知识不仅是与土地、人力及资本这些传统资源并存的另一类资源，而且是当今唯一有意义的一种资源。”学习如何改变，如何去学习，已成为今天在竞争激烈的职场环境中提升员工核心竞争力的关键。

(4)完成工作再休息需要用心做事。为什么那些脚踏实地的人更容易得到老板的重用呢？我们常说：“喊破嗓子，不如干出样子”。老板在委派工作任务时，除了考虑个人的工作能力外，还会考虑个人的人品和道德。用心做事强调的是责任心，求真务实，在细节中追求完美。而那些脚踏实地的员工往往属于用心做事的类型。所以，他们能被老板重用也就不足为奇了。

毛主席曾经说：“一个人做一件好事并不难，难的是一辈子做好事。”如果你想成为卓越的人才，如果你想要成功，那么最关键的要素就是——你是否对结果真正负责，是否可以完成工作再休息。

进入职场，就意味着在我们的人生中，每天都要用结果来交换自己的工资，也要用结果来证明自己的价值。完成工作再休息，我们收获的是领导的青睐，是成功的喜悦。

对员工来说，一旦接受任务就必须以最快的速度完成，就必须保质保量地完成，这是一种使命。





第三章 对待上司:服从

服从是一种美德,是一个人成熟、顾大局的表现,是对企业领导、企业制度和企业工作的尊重。有了尊重,才能集合一切资源,为企业创造效益。



服从并不代表你没有能力

最盲目的服从乃是奴隶们所仅存的唯一美德。

——卢梭

“三大纪律,八项注意”里的第一条就是:一切行动听指挥。服从,是成就优秀员工的第一步,服从,就是不找理由,自动自发的工作,是一种美德,是一个人最重要的品质。假如你认为服从只是一种无能的表现,那么只能证明你从来都不热爱自己的工作,或者你本身就是个无能的人!

在职场中,我们经常会看到这样一种现象:一旦领导做出一项决定,员工往往会在第一时间根据自己的理解做出判断,有些员工甚至反其道而行之。这样的人,有哪家企业会欢迎?

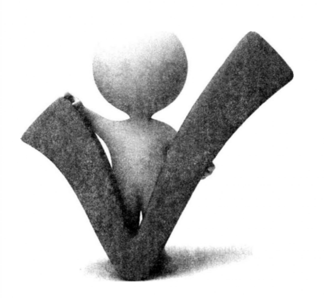
一个优秀的员工必须具有服从意识,不是因为上司高高在上的地位,不



是因为老板具有发号施令的权利，不是因为领导握有“生杀大权”，更不是因为服从意味着自己没有能力，而是因为，一个优秀的员工懂得服从是责任的最好诠释，是维护整体利益的最佳渠道，是释放自身价值的最好体现。

即使个别上司有时候会很强硬，我们也要切忌意气用事、对领导的话横眉冷对或无动于衷，而是应该以更加积极的态度完成上司交代的工作，然后拿着成果再心平气和地找上司进行沟通。

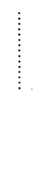
服从并不代表我们没有能力。服从是员工的使命，是员工的职业化准则，是员工的第一美德，是工作中的行为标准，是锻炼工作能力的基础。服从并不代表我们没有能力。我们具有服从意识，会提高自身的执行能力，在执行的过程中，不断增强对事物的判断能力。

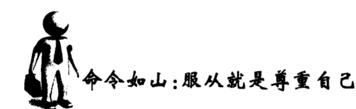


服从并不是软弱，而是你拿出了正确的态度和行动。

服从并不是完全禁止组织成员发表意见，服从，也绝对不是盲从。我们可以在命令下达前向组织或领导提出意见和建议，但在命令下达后，则要无







命令如山：服从就是尊重自己

今天会服从的人，明天才可能指挥别人。

——佚名

如果现役军人不服从命令会怎么样？

在战场上，军人不服从命令，是会被枪毙的。因为军队是正规的武装组织，它担负着对外抵抗侵略，对内维护国家主权的任务。上战场，就要面临生与死的考验，如果没有绝对的服从意识，谁会去冲锋陷阵，谁又会为人民出生入死。但如果没有服从意识，自己干自己的，那么面临的将是失败和死亡。

“无条件服从”是军人必须严格遵守的原则，那么对于企业的员工来说，自进入公司的第一天起，就应该学会服从，只有认真地服从上级的安排，才会知道如何工作，进而才能出色地完成工作。

在企业当中，必须把命令如山这一准则放在首要位置。

其一，服从命令是最起码的员工道德和修养。

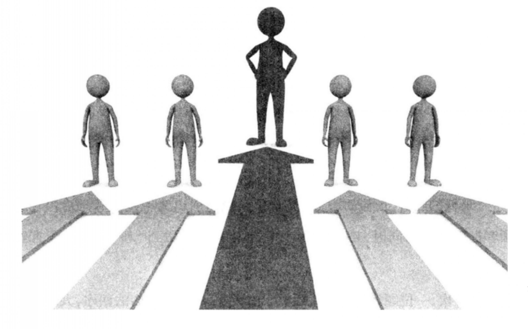
其二，下级服从上级，是职场中的一条基本原则。有服从就会有执行，服从是执行的前提。

其三，让服从与众不同。认真服从领导交办的任务，如果领导的命令有误，应当在服从中弥补领导的失误，让自己的才智在服从中显露出来。

服从命令是责任和纪律的统一体。服从是一种责任，是不能谈条件的，一个没有责任心的人，就算别人逼迫他，监督他，他也不会认真地去服从命令，更不会主动积极地完成任务。







做积极主动的服从者，你会成为上司的得力干将，从众人中脱颖而出。

阿尔伯特·哈伯德曾对此有过精彩的描述，他依据人的不同行为和表现，把人归为以下五种类型：

第一种人，无需别人告诉自己，自己就能出色地完成任务。

第二种人，别人告诉了自己一次，自己就能去做。就像罗文中尉，那些能够送信的人会得到很高荣誉，但不一定总能得到相应的报偿。

第三种人，别人告诉了他们两次，他们才会去做。这些人不会得到荣誉，报偿也很微薄。

第四种人，只有在形势所迫下才能把事情做好，他们能得到的只是冷漠而不是荣誉，报偿更是微不足道。

第五种人，即便有人追着他，告诉他怎么去做，盯着他做，他也不会把事情做好。这种人总是失业，遭到别人蔑视也是咎由自取。



服从就是尊重自己，是对自己人生价值的肯定。没有服从精神，执行就难以到位，就不会为自己，为企业带来更大的效益，无法证明自己在企业的价值。服从命令，就是尊重自己，反映到每个细节，对企业员工而言，准点上下班，按企业要求着装，不在上班时间干私活，坚守工作制度，遵守企业规则，这便是尊重自己，对自己负责。服从就是尊重自己，是对责任，对纪律最好的诠释。

“最低的收费，最佳的服务”是希尔顿饭店引以为傲的经营理念。在为顾客提供服务的同时，希尔顿先生坚持要求员工做到“和气为上，顾客至上”。

有一次，一位顾客在饭店大厅内大喊大叫，影响了饭店的秩序，大厅经理前去劝说，可是顾客却毫不收敛，大厅经理便和这位顾客顶撞争执起来。正是这次争执让他丢了饭碗，他感到很委屈，就去找希尔顿先生，把事情的缘由告诉他，并说：“是顾客蛮横无理在先，我希望希尔顿先生能网开一面。”希尔顿先生却说：“你违背了饭店原则，即使你再优秀，也不适合呆在这里。”这个事例说明，只有尊重企业的原则，去维护，去执行，才是对自己，对企业负责。

美国著名的西点军校提出了这样一个观点：只有具备服从品质的人，才会在接受命令之后，充分发挥自己的主观能动性，想方设法完成任务。即使完成不了，也能勇于承担责任，而不是找各种借口来推脱责任。因此，服从能体现出一个人的责任感、纪律观念和自律意识。如果一个人连起码的责任感都没有的话，又怎么能获得上司的信任呢？

(1)员工服从要做到无条件服从，因为服从命令就是尊重自己，为自己赢得属于自己的权利。

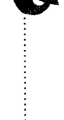
(2)员工的服从要从小事做起，严格地要求自己，这是对责任，对纪律最



好的诠释。

(3)只有员工的服从成为自觉,成为习惯,才能发挥团队的整体作用,才可以证明我们在企业的价值所在。

在企业当中,如果服从是从个人利益和集体利益关系来分析的话,那么不服从会对企业和个人利益都造成影响,即使勉强服从,也是对命令消极应付。服从并不是单纯利益上的驱动,而是尊重自己最直接的办法。





没有任何借口

找借口解释失败是全人类的习惯。这个习惯同人类历史一样源远流长，但对成功却是致命的破坏。

——拿破仑·希尔

生活中，你也许碰到过这样的问题，自己计划在未来的一年里每天都进行锻炼，希望一年后让自己的身材达到自己满意的水平。但是在此后的每一天，都会有各种各样的事情阻碍你计划的实现，逐渐地你懈怠了，放弃了。不过你还会为下一次的失败找什么样的借口，让自己这样心安理得地过下去？

著名方法学家、思维学家吴甘霖教授曾在清华大学举办的高级总裁培训班上，对100多名学员做了一项调查。调查的第一个问题是："哪一类员工，是你们最不愿意接受的？"

结果如下：

(1)工作不努力而找借口的；

(2)损公肥私的；

(3)斤斤计较的；

(4)华而不实的；

(5)受不得委屈的。

调查的第二个问题是："什么样的员工是你们最喜欢的？"

结果如下：

(1)没有安排工作却能主动找事做的；

(2)通过找方法提升业绩的；



(3)从不抱怨的；

(4)执行力强的；

(5)能够提供建设性意见的。

结果表明，在职场中，凡是服从命令，听从安排，主动工作的员工，一定是企业领导最喜欢的员工；相反，凡是找借口，不服从命令的员工，一定是企业领导最不喜欢的员工。

吴甘霖教授认为，员工可以分为三类：

第一类，具有敬业精神并能主动找方法的员工。他们拥有智慧并乐于奉献智慧，这份智慧是给企业创造财富的主要力量。毫无疑问，这类员工是最好的员工。

第二类，敬业但是缺乏方法的员工。他们能够也只能够奉献汗水，这样的员工单位需要，但他们自身不会有太大的发展。

第三类，既不找方法又不敬业的员工。他们什么也奉献不了，所以最终的结局只能是离开。

不找借口找方法的员工，具有创新能力，并且拥有奉献精神，也是一位对自己的前途和命运负责的员工，"如何才能做到不找借口找方法"肯定也是他们最关心的问题之一。

华人首富李嘉诚曾在福布斯富豪榜中多次出现。他之所以会成为华人首富，是因为他身上有很多值得我们学习的地方。从少年打工起，李嘉诚就是一个寻找方法解决问题的高手。

他的第一个工作是在茶楼做跑堂，然后因一次偶然的机会来到了一家企业当推销员。李嘉诚在茶楼当跑堂的时候，已经练就了一副好身板，不过做推销员仅有一副好身板还不够，还要善于动脑筋，把自己的产品推销出去。这对于李嘉诚来说是一种挑战。



有一次，公司让李嘉诚去推销一种塑料洒水器，去了好几家公司，都没人愿意购买。夜幕降临时，李嘉诚还没有完成任务，就在他决定回家的时候，看到了一家公司还没有下班，他便又打起精神走了进去。在楼道里，他发现灰尘很多，突然之间他有了一个想法，便跑到洗手间，往自己推销的洒水器里装了一些水，然后将水洒在楼道里。原本很脏的楼道，经过他的喷洒，一下子变得干净起来。这时，这家公司主管刚好路过楼道，看到如此干净的楼道，便询问是怎么回事。这次李嘉诚没费多少口舌，就卖掉了10台洒水器。李嘉诚这次推销为什么成功了呢？因为他没有为自己卖不出去洒水器而去找借口，他把找借口的时间用到了找方法上。

我们在工作时往往都会遇到暂时的失败，但做任何事情都是有方法的，失败只是我们暂时没有找到成功的方法而已。如果我们尽心去做，相信最终大家都能成功。

美国历史上任期最长的一位总统罗斯福——他连任了四届美国总统，曾因扑救大火的时候过度疲劳，又跳入冰冷的水里游泳，后来被诊断为患上了脊髓灰质炎（小儿麻痹症）。当时医术并不发达，认为这是不治之症。可以说他是世界上最有资格找借口不做事的人。但是他从来不找任何借口，无论发生什么，他总是以勇气和顽强的意志去面对一切困难。最终，这个坐在轮椅上的总统，在美国历史上留下了辉煌的一页。

服从管理，没有任何借口，借口就是敷衍别人，欺骗自己的谎言；服从命令，没有任何借口，借口就是掩饰自己弱点，逃避责任的“遮羞布”；服从老板，没有任何借口，借口只是暂时逃避了困难和责任，是懦弱者的代名词。

（1）寻找原因，解决问题。在工作当中我们会遇到很多问题，会碰到很多困难，只要不寻找任何借口，而去寻找方法，才能克服困难解决问题，才能成为一名优秀员工。



（2）不找任何借口，自动自发地工作。把工作当成一种乐趣，去寻找工作的乐趣，这样即使没人鞭策自己，也会自动自发的去工作。

（3）不找任何借口，主动找方法。只有具备找方法的意识和能力的人，才是社会的稀有资源。不论在何时何时，哪怕他没有刻意去追求机会，机会有时也会主动找上门来。

如果我们在工作中遇到困难，经历失败，我们都要勇敢地面对，在失败中寻找办法。失败并不可怕，只要我们勇于承担责任，不为失败找借口，那么成功离我们也就不远了！







不抱怨的力量

狮子如果能追上羚羊，它就生存，如果它跑不过羚羊，只能饿死。羚羊如果抱怨不公平，那青草——羚羊的“早餐”该向谁抱怨？羚羊还能跑，青草连逃跑的机会都没有！羚羊要想活下去，只有平时加强锻炼，提高奔跑的速度，让自己跑得更快，即使跑不过狮子，也要比其他羚羊跑得快，只有这样才能得以生存。

——华为总裁　任正非

从前，有位农夫在给附近村庄送东西的时候，希望早点返回家中，便快速地划着小船，往家中赶。在拐过一个弯的时候，突然，农夫发现有一条船快速地向自己冲过来，好像有意要撞上自己的船。农夫便大声喊道：“快让开，你再不让开就要撞到我的船了。”虽然农夫大声叫喊着，但对面小船丝毫没有反应，农夫便手忙脚乱地开始摆弄自己的船，企图给对方让开航道，但已经来不及躲避了，对面的船还是撞了上来。

农夫站在船上大叫：“你是怎么开船的？河面这么宽，而且只有我们两条船，你居然还能撞上我的船。”农夫越骂越急，干脆跳到对方船上要与船主理论，这时他才发现，那条船上一个人也没有。

在职场中，我们会把很多工作中不满的情绪表露出来，也许是领导不欣赏自己，也许是自己的才能一直没能被人发现。不过，即使是这样，这无尽的抱怨，还不如变成无尽的动力去改变自己，就像农夫，咒骂了半天也只是一条空船，而自己如果早些改变方向，也不至于会发生撞船的事。其实，在很多时候，当我们责骂、抱怨的时候，也许我们对面的听众只是“一条空船”。惹怒



自己的人，往往不会因为自己的责骂、抱怨而改变他的方向。事实上，束缚我们的并不是别人，而是我们自己的心灵，是我们自己和自己没完没了的抱怨。

有一家服装店来了一位顾客买衣服，顾客说："帮我拿一件这个样式的衣服，我试一下。"卖货的年轻人拿了一件给她，"再帮我拿那件衣服，我试一下。"年轻人又拿了另一件衣服给她，接着又试了三四件衣服，年轻人说："你买不买，不买的话，就别试了。""你的态度怎么这样啊，我试一下，这件好看的话，我就买了。"年轻人又拿了一件给她，嘴里在不停地嘟囔："要买你就买，试了这么多件，你到底还买不买。"年轻人脸上表现得十分厌烦。顾客倒是没生气："就这件了，多少钱？"然后，两人又经历了一番讨价还价。顾客走后，年轻人开始抱怨："试了那么多件，那么麻烦，还一直为这几块钱唠叨不停，真没见过这样的顾客。"

其实，年轻人所抱怨的事并不是值得生气的事情，只不过是一些生活中的琐事，但他渐渐使自己陷入自己所抱怨的气氛当中，在"抱怨轮回"里反反复复，永无休止。

其实，在工作中，每个人都会遇到烦恼，但明智的人会一笑了之，调整好自己的心态去做该做的事情，愚笨的人唉声叹气，总怪烦恼太多。有人曾做过一项针对"夫妻为什么离婚"的终极调查，结果发现，20% 的调查对象是因为家庭暴力，30% 的调查对象是因为对方出轨，但 40% 的人是因为对方在生活中抱怨太多，仅有 10% 是因为其他原因。可见，无论在生活中，还是在工作中，抱怨永远是一个招人讨厌的家伙。

怎么做才能在工作中不抱怨呢？

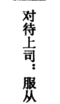
(1)抱怨是心态问题。碰到困难，要有乐观的精神，在工作中，遇到不顺心的事，遇到不重视自己的领导，不要气馁，领导不重视自己，自己要重视自己，沙子是掩盖不了金子的光芒的。

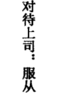


(2)抱怨是个人问题。“他做的工作比我差,为什么会提干?他学历比我低,为什么找的工作却比我好?”要知道这种无用的抱怨是徒劳的,要明白他人的好坏与我无关在自己的岗位上做最好的自己就行了。

(3)抱怨不用和别人“分享”。因生活、工作中的某些事情,找到自己的好朋友,或者“逮”到谁就跟人抱怨,这样做不会减轻你抱怨的念头,反而会越唠叨、越抱怨,怨气反而会越大,而你的朋友,也会受到你的影响,渐渐地反感你。所以,千万不要与别人分享抱怨,怨气会自然远去。

在职场当中,抱怨是用一种消极的态度去逆来顺受,忍气吞声,而不抱怨是遇到问题用一种积极的态度去解决问题;抱怨是接受现有的工作流程,不去创新,而不抱怨是在工作中用积极的心态去寻找现有工作流程、工作方式中可能出现的问题,并提前采取措施预防这些问题,并且优化工作流程,使工作效率更高。因此,不抱怨的力量是伟大的,愿我们共同分享不抱怨的力量。





遵守规矩，所以成方圆

世界上的一切都必须按照一定的规矩秩序各就各位。

——莱蒙特

在某年夏季高考时，一名河北考生因为忘带准考证，被监考老师拒之考场门外。为了能进教室参加考试，考生一直苦苦哀求，但监考老师依旧不为所动，直到准考证被送来也未能进入考场参加考试，原因是考试时间已经过了15分钟。

根据河北省高考招生办规定，参加高考考试的考生必须携带准考证和身份证，迟到15分钟以上不得进入考场。对于这样的制度，有人认为应该人性化一点，有人却认为制度面前人人平等。

假如人情推翻制度，所有的事情都应该做到合情合理，是否以后不用制定规矩，遵守规矩，凡事以人情为先？孟子曾说过："不以规矩，不成方圆。"既然招生办有规矩可寻，有制度可查，那么规矩要不要遵守，这是不言而明的。

规矩的制定是为了方便更多的人，既然有规定，我们就应当遵守规定。遵守规矩是为了能更好地把事情做好。就像一个国家，如果没有法律法规的约束，后果可想而知。

美国IBM公司的员工都十分遵守制度。有一次，董事长沃森带着一个国家的王储去参观工厂，因为没有佩戴浅蓝色的胸牌被两名警卫拦住。当时警卫说："对不起，先生，如果要进入厂区请佩戴浅蓝色的胸牌。"董事长助理对警卫说道："这是董事长沃森，我们现在陪重要客人参观，请放行把！"警卫



说:“对不起,先生,企业要求我们只认胸牌不认人,所以我们要按规定办事。”

一个企业平稳、流畅的运营离不开企业的制度,而一个员工尊重和遵守制度,更是一种教养,一种风度,一种文化,是一个职场人必须具备的品格。IBM 在全球有影响力,跟员工尊重和遵守制度是分不开的。

企业制度和员工的执行力是不可分离的,服从管理的员工,是一名懂得进取的员工,能够把企业制度执行好的员工,是一名有素质的员工。

埃里希·哈特曼是德国传奇般的飞行员,在第二次世界大战中创造了击落 352 架战机的记录。在飞行员眼中,哈特曼无疑是“魔鬼”。

第二次世界大战时期,哈特曼在执行一次保卫罗马尼亚油田任务时击落了多架美机,后来油箱告急,美机越缠越紧,哈特曼迫不得已,弃机跳伞。哈特曼很担心美国人不会遵守不射击对方跳伞飞行员的规则,然而,让他吃惊的是,领头的飞行员朝他打了个手势就飞走了。要知道,在混乱的战争期间,遵守这个不成文的规定并不是每个飞行员都能做到的。

美国前总统里根的安全事务助理鲍威尔曾经是美国国务卿,当时的苏联领导人戈尔巴乔夫会见他时赠送给他一把手枪,大约价值 180 美元。不过因为是“国际伟人”赠送的,意义当然非同寻常,鲍威尔对这把手枪特别喜欢。不过按照美国制度规定,收到价值 15 美元以上礼物,就需要交公,违者严惩不贷。鲍威尔只能遵守制度,依法上交。事后,鲍威尔对这把颇具收藏价值的手枪心中始终难以割舍,打算自费赎回。不想,白宫总务署的官员竟然向他索要 1200 美元私人“赎金”,因为这把有“国际伟人”题签相赠的手枪,按市场价会身价百倍,任何一名政府官员都不得利用职权占到便宜。白宫总务署的官员遵守制度,秉公办事,鲍威尔也只能遵守制度,依价赎买。

如果鲍威尔眼里没有制度,自恃位高权重,凌驾于制度之上,拒不上交手



枪，或者对身边的工作人员打声招呼，此事不外传，暗自私藏了也有可能。如果执行的人视制度为"摆设"，制度只会形同虚设。做不到或不现实的规范不但难以保证执行，也会影响规范的权威性，更会影响规范中可行部分的执行力，让整个规范的实施效果打折，久而久之甚至成为一纸空文。

企业之所以制定制度，约束员工是一方面，更重要的是可以让员工明白如何自觉地工作、如何将工作做得更好，从而让企业更有凝聚力、创新力，继而实现企业和个人更好的发展。

"没有规矩，不成方圆"这个道理大家都知道，如果有令不行、有章不循，按个人意愿行事，企业就无发展可言。

(1)遵守规矩，所以成方圆。在工作当中，会遇到企业制度、管理安排不合理等问题，但必须服从管理，遵守制度，这是员工的重要素质。

(2)制度的完善，离不开员工的严格服从。很多制度都是在实施之后逐步完善的，所以"实践是检验真理的唯一标准"，再完善的制度，也需要员工去执行。一个良好的制度，既体现出领导的素质，也体现出企业的素质。

(3)遵守意识影响一生。一定要把遵守的意识植入脑海中，让遵守成为一种意识，让服从成为一种习惯。

(4)制度面前人人平等。担负公司重要责任的员工，如果随心所欲，不把公司制度放在眼里，不以身作则，不遵守管理规定，这样不仅会造成无序的管理，还会影响同事的积极性。领导器重有才华的员工，可能会容忍一次两次藐视制度的员工，不过长此以往，即使你有才华，但藐视制度，那也只有让你下岗了。

尊重制度，遵守纪律，是员工必须具备的基本素质。有良好的制度，有尊重制度、遵守管纪律的员工，才可以使企业从无到有，从小到大，从大到强，经久不衰。





服从指挥，保证最强战斗力

最能吃苦的人工作起来才能出色，最服从命令的人指挥起来才最得力。

——(英)弥尔顿

今天之所以提倡服从指挥，其中蕴含深意：只有依靠团队的力量，团队的配合，只有服从指挥才能取得成功。

某部队有位传奇英雄，在 1949 年初的兰州战役中，他带领一个排的兵力，把敌人一个营的兵力打败了，不过也正是因为这次战斗让他受了处分，而且还撤了排长职务。本来打赢胜仗是应该奖励的，为什么还要受罚？

原来，根据上级要求，这个排的任务是作为“诱饵”把对方主力引诱到上级早已准备好的伏击圈中，但是由于这个排的胜利，使敌人主力部队有所警觉而逃跑了。这位排长因为没有服从上级命令，只是按照自己的想法做事，虽然取得了胜利，但却违背了上级组织的战略意图，所以受了处分。

俄国哲学家、作家、革命家赫尔岑曾说过：“没有纪律，就既不会有平心静气的信念，也不能有服从，也不会有保护健康和预防危险的方法了。”只有增强纪律性，才能提高战斗力。可见服从指挥，加强纪律在军队中的重要性。在企业中也是如此，只有绝对服从指挥和遵守纪律，才能整体提高企业的战斗力。对于职场中的员工来说，在工作中，只有学会服从指挥，遵守制度，才能知道工作应该怎么做，如何出色地完成工作。

我国航天事业发展初期，中央从全国调动了十几万工程兵、铁道兵秘密向实验基地进军，官兵们不知道来这里干什么，只是按照组织的安排，在沙漠上挖很多个地质大坑。习惯打仗的官兵们，对于组织的命令都是无条件服



从。就这样，在毫不知情的情况下，他们出色地完成了初期艰苦的任务，为我国以后的航天事业打下了基础。

在解放军战士的眼中，命令就是一切，无论付出多大的代价，即使牺牲自己，他们也会绝对地服从，不折不扣地去完成任务。其实，在企业的日常工作中，服从也是企业健康发展的保证。



凝聚服从的力量，做出伟大的成就，撬起地球。

“无条件服从”的思想，应该渗透到每一位员工的潜意识当中，这样的企业才会具有凝聚力，才可能不断地发展。所以，团队运作的前提条件就是每一个员工都要服从指挥。在一个企业中，若下级服从上级的命令，这个企业必然是充满战斗力的企业。

何谓战斗力？战斗力就是执行力，“就是按质按量地完成工作任务”的



能力。

(1)提高执行力就要做到加强学习。在工作中,很多人同一天进入公司,在同一个岗位上,拿同样的薪水,可是随着时间的推移,有些人的岗位和薪水就会调高,而有些人依然处于起点。虽然个人能力是其中的一个关键因素,但最重要的还是对待工作的态度。在工作中遇到困难不要总是寻找借口,要为遇到的困难寻找方法,为不断调高自己的执行力加强学习。

(2)面对困难,勇往直前才能提高执行力。毛主席曾说过:"我们共产党人不怕任何困难,世上无难事,只怕有心人。"因此,无论我们在工作中遇到多大的困难,都要全力以赴去完成它。只有不退缩,坚强勇敢地面对困难,才能使企业提高战斗力。

(3)提高执行力就要认识到企业的凝聚力。无论干什么工作,做什么事,虽然取得了一定的成绩,但绝不是最终的,只有整个企业的辉煌才是最终目的。要想在职场中立于不败之地,就必须提高执行力,凝聚各方力量,为公司的辉煌贡献力量。

提高执行力,就必须树立起强烈的服从意识和进取精神。如果在公司中,领导的任务就是决策,需要对整个公司的发展方向做出规划,那么公司员工的主要任务就是执行任务,并且完成任务。假如员工缺乏服从习惯,必定会影响公司的整体利益。所以,作为员工应充分发挥主观能动性,做好本职工作,服从指挥,保证公司各项决策的执行。





第四章 对待任务:负责

负责,用一句话概括,就是“只为成功找方法,不为失败找借口。”负责,意味着自律,意味着担当,意味着坚持,意味着尽全力保证完成任务。



负责任的人是世界上最可贵的人

每一个人都应该有这样的信心:人所能负的责任,我必能负;人所不能负的责任,我亦能负。如此,你才能磨炼自己,求得更高的知识而进入更高的境界。

——林肯

谁是世界上最可贵的人?负责任的人是世界上最可贵的人。

你能对自己说过的话负责任吗,尽管话都是你说的;你能为自己的行为负责任吗,尽管事都是你做的;你能在失败和挫折面前挺身而出承担责任吗,尽管事情的后果并不是由你一人造成的;那么责任究竟是什么?为什么负责人的人是世界上最可贵的人?

1800多年前的一天,位于意大利肥沃的坎帕尼亚平原边缘的庞培古城



发生了一场灾难——附近的维苏威火山突然喷发，火山灰很快便将整座庞培古城彻底埋葬了。城中的所有人都开始四处逃窜，但有一个人没有逃命，他如钢铁般坚守着自己的岗位，因为那是他的职责。他被安排守卫那个地方，他不能擅自退缩。最终，由于吸入火山灰中过多的硫化气体，他窒息死亡。这位战士鞠躬尽瘁，出色地完成了他的职责所要求他做的事情。

不难看出，责任是一种认真的态度，一种自律的品格，一种使命，一种对完美的追求，责任是道德的承载，是一种荣誉和欢乐。

责任心，首先具有强制性，它要求我们在履行职责的过程中不能瞻前顾后、患得患失，而是应当认真地服从职责的召唤，无论这召唤是来自父母、师长、领导或是长官。从少年时代开始，人们就应该学习和培养自己的责任心。

小李毕业后在一家大型的游乐场找到了工作，主要任务是负责游乐园票据的检收。虽然入职时间不长，但她兢兢业业的工作态度博得了同事们的喜爱和上级的信任。

某个周末，游客特别多，这时，一名中年男子带着家人没有排队买票直接入场，小李立刻上前拦截，并索要票据，中年男子辩解说，他的工作非常繁忙，今天难得休息一天，但是买票排队的人太多了，所以希望能够得到检票员的通融。小李义正辞严地说道："我们公司真诚地欢迎每一位游客的光临，但是希望您能够理解我们工作中的原则，凡是游客一定要凭票入场。现在您没有票据，我不能让您进去，这是我的职责所在，非常抱歉。"中年男子严肃地看着小李的工作牌念道："李静，工牌号 1326。我记住了。"中年男子走后，同事们告诉她，刚才那个中年人不是一般的游客，而是公司的老总。但小李坚持着"任何人凭票入场的原则"，不正是对工作的尽职尽责吗？一个人无论身处什么样的岗位，不论面对什么样的人和局面，都应该而且必须坚持在其位而谋其政。



责任也是与生俱来的，也将伴随着我们走到生命的最后一刻。当我们来到这个世界时，我们就要对生命负责，当我们步入社会之后，就要对社会负责，当我们踏入职场之后，就要对工作负责，当我们成家立业之后，还要对家庭负责。

在责任面前，家庭与企业没有本质的不同，我们是其中一员，就理应承担起自己的那一份责任。对父母尽孝是责任，对企业尽忠也是责任；为家里操劳是责任，为企业鞠躬尽瘁也是责任。在事情出现危机的情况下，勇于承担责任往往能够起到意想不到的效果，甚至可以使一个企业转危为安。

在日本东京的奥达克余百货公司的电器部，售货员按照一位女顾客的要求，为其挑选了一台尚未启封的"索尼"牌电唱机。售货员在顾客走后清理货物的时候发现，刚才错将一台空心唱机样品卖给了那位女顾客。于是赶紧向公司汇报，并主动承担责任。在国际国内总共打了35个紧急电话后，公司终于找到了这位顾客在东京的联系方式。没想到这位顾客是美国著名记者，最后这位记者以《35次紧急电话》的赞扬特写稿取代了《笑脸背后的真面目》的批评稿，该企业的声誉由即将毁灭转变为高度提升。

试想如果这位售货员当时因为胆怯责罚而逃避责任，或者是不及时向领导汇报事情的原委，或者是在投诉到来之后推诿说是卸货员摆放位置失误的问题，又将出现怎样的局面呢？所以，很庆幸这名售货员是一个对工作负责的员工，她的负责使企业避免了一次可怕的毁誉灾难。

人们都希望在错误面前置身事外，人们也都乐于在荣耀面前挺身而出，正是因为人的这种趋利避害的特性，使得"危难面前，勇敢担责"显得尤为可贵。

无论做什么工作，我们都要有负责的精神。在这个社会上，每一个人都承担着不同的责任，从某种意义上说，每个人对各自角色饰演的最大成功就



是对责任的完成。责任让我们在困难时能够坚持,让我们在成功时保持冷静,让我们在绝望时仍存有希望,因为我们的努力和坚持不仅仅是为了自己,更是为了别人。

责任从本质上来讲,是一种与生俱来的使命。肩负使命,可以让我们变得更加坚强勇敢,更加懂得关怀和理解,更让我们收获尊重和敬意。

那么,责任究竟是什么?为什么负责的人是世界上最可贵的人?此时,这个问题在你心里可能已经有了确切的答案。

(1)责任就是对工作和事业要有进取心,要爱岗敬业,以身作则,树立主人翁意识。

(2)责任就是对内心信仰忘我的坚持,养成持之以恒从不倦怠的习惯。

(3)责任就是人性的升华,是通往良知、自由和荣耀的唯一道路。只有当你愿意承担成长中的责任时,你才会拥有获得成长的权利和机会。

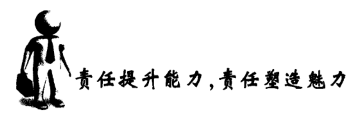
(4)责任就是向上气质的感染和思想力量的传授。一旦我们将责任视为一种信仰,将会用鲜血捍卫其尊严。正如爱默生所说:"责任具有至高无上的价值,它是一种伟大的品格,在所有的价值中它处于最高的位置。"

简而言之,负责任的人是这个世界上最可贵的人。缺少勇于负责的精神的企业就没有勇攀高峰的希望,缺少勇于负责的精神的组织就会失去让人继续信任的力量,缺少勇于负责的精神的个人就会成为被时代潮流所抛弃的对象。如果说智慧和能力像金子一样珍贵,那么勇于负责的精神则更是可贵之极。









责任提升能力，责任塑造魅力

人可以不伟大，但不可以没有责任心。如果一个人有了责任心，他就会努力将每件事做到完美。

——比尔·盖茨

马杰是一个很喜欢耍小聪明的人，在工作上，他想尽办法少做事多休息，结果，工作了多年还是一个小职员。最近，办公室里新来了一个女生，被安排同马杰一组，马杰知道这个女生很老实，所以总是找各种借口将属于自己干的活推给女生干。那个女生也单纯的相信他，并把马杰应该干的活也干得很好。

这天，原本马杰应该去见一个客户的，但是由于前一天玩到很晚，马杰完全把见客户的事情忘到脑后，等马杰想起来的时候，客户早就离开了。马杰冲那个女生吼了两句："我没去见客户你不会去见吗？干什么事情都一定要我做才行吗？"女生被吓得低声回答说："我不知道你没有去见客户。"马杰不分青红皂白，把责任推到女生的身上，因为没去见客户将会丢失一大笔订单，到时候公司追究起来肯定会吃不了兜着走的。

两个人一起去见上司的时候，女生不善于表达，完全没有办法说清楚，就直接写了一份报告，把事情的来龙去脉汇报给了上司。上司找到马杰，劈头斥责："你到底知不知道什么是责任，自己要干的活推给别人干，自己造成的问题推到别人身上，你把你的责任丢哪里去了？"

是那个女生帮马杰干属于自己自己干的活，动了马杰的责任吗？是因为女生的纵容才导致马杰进一步的推卸责任吗？都不是。是马杰自己忘了自



己的本职工作，自己动了自己的责任，把责任远远地甩在了自己身后。

责任心只要你想要抓住，那么别人无论如何也动不了。如果你不想要，那么别人无论如何也塞不会去给你。

丢弃责任心的后果是你永远无法提升自己的能力，也无法塑造自身的魅力。真正的成功者都是把责任心看得至高无上的人。



责任感的有无决定一个人工作绩效的高低，扩大“责任圈”，放大“成功圈”。

有一个很平凡的小男孩，在偶然的情况下听到有人对他说，他是练武奇才，将来维护世界和平的重任会落在他的身上。男孩信以为真，怀着一颗善良天真的心处处打抱不平，因为在他的意识里，帮助弱者维护自己的权益是他义不容辞的责任。历经屈辱坎坷，遭受误解欺骗，多年后，男孩成为一个真正的盖世英雄。可是，当年赐给男孩预言的那个人，却不过是为了骗取他的



钱财而已，哪有什么天机相告？真正的天机只是一份于无意间附加给他的责任。然而，正是因为在小男孩的心中有这样的责任，他才能在平凡的道路上不断鞭策和提升自己，从而走出伟大的人生。这个故事便是电影《功夫》的故事梗概。

然而，无论是影视中，还是现实生活中，我们都不难看出责任在提升能力方面所发挥的作用。

俗话说"能力有多大，责任就有多大。"所谓能力，是指顺利完成某一活动所必需的主观条件。无论是领导者，还是普通的员工，都必须具备不同程度的工作能力。

职场中的十个能力，包括职场鉴别能力、统筹兼顾能力、公共服务能力、开拓创新能力、知人善任能力、沟通协调能力、应对风险能力、维护稳定能力、同媒体打交道的能力和学习能力，这些能力无一例外都与责任紧密相关。一方面，责任是能力提升的催化剂，另一方面，责任的缺失也必然会导致能力的衰退。

有人认为责任的确能够提升能力，可是背负责任太苦太累。那么有没有一种方法能够让我们以愉悦的心情去承担责任呢？有！这个方法就是：寓责任于热爱之中。

将高度的责任心建立在喜欢和热心的基础之上，把自己做的工作当成一件乐事，负起责任，自然就会完成得非常好。工作的每一个细节都高度细心，就能将错误率降低到最低。一旦把爱心、细心和责任这三点变成自己永远的习惯，再加上专业的技能和职业操守，相信无论是谁，在任何一个岗位，都会做得很出色，都会成为一个有能力的人。

美国著名心理学博士艾尔森曾于几年前对世界100名各领域的杰出人士做了一项问卷调查，结果让他十分惊讶：在他所调查的人中，居然有超过一



半的人在自己认为不理想的行业里从事着自己不喜欢的工作。那么,这些人所取得的杰出成就又是如何获得的?于是,艾尔森博士带着这样的疑问找到了纽约证券公司的金领丽人苏珊,而苏珊也的确给了他一个满意的答案。

出身于中国台北音乐世家的苏珊在大学的报考中阴差阳错地进人工商管理系。那个对音乐有着独特情感的女孩,如今已在美国的证券界有着至关重要的地位。很多人奇怪,她从事着自己并不热爱的工作却又为何能够在这个岗位上获得如此优异的成绩。"因为我在那个位置上,那里有我应尽的责任,我必须认真对待。不管喜不喜欢,那都是自己必须面对的,都没有理由草草应付,都必须尽心尽力,那是对工作负责,也是对自己负责。"这就是苏珊的答案。

可见,责任不仅能够让一个人的精神达到最佳状态,不仅可以让一个投入工作的人始终保持旺盛的精力,而且能够将一个人的潜能发挥到极致。责任不仅是一种态度、一种意识、一种精神,还是一种因没有做好份内事所必须承担的意外后果和强制义务。新的职场环境,对不同的职场人提出了更高的标准和要求,只有增强责任意识,才能提高做好工作的能力和个人魅力。

不过,一个人的魅力,绝不仅是源自于他的外表,更多的是内心气质的自然流露。有勇气承担责任才能有所作为,这就是管理者的魅力所在,一个人的人格品质往往被他责任感的强弱所决定,可想而知,一个具有责任感的人,他的人品一定也会非常高尚。

自己负责首先表现为对自己的生命负责。无论做什么工作,凡是能够出色地完成任务充分发挥自身价值的人,一定是敢于承担责任的人,反之,不敢承担责任的人就会懈怠自己的工作,推卸自身的责任。当责任升华,它会将事情本身变为传奇。其实很多人都不知道自身的能力究竟有多大,除非是在极为特殊的条件下,它能以惊人的力量展示出来。



2009年，理查德·菲利普斯的船只在印度洋遭索马里海盗的劫持，船长出于对船员的负责挺身而出，将自己作为人质换取了其他人员的生命安全，此后理查德曾尝试逃跑，却被海盗追回，在被劫持5天之后，船长终于被美军的突击小组所解救。

回国后的理查德写作并出版了以该次经历为题的回忆录，另外该故事还将以电影的形式在不久后公布于众。我们可以看出，在这个真实的故事中，船长是用生命来承担自己的责任，一个人一旦如此重视责任的这份价值，那么他自身也一定会具有更多的意想不到的价值。

既然责任为能力的提升起到了至关重要的作用，那么，在责任的引导下我们如何更快地提升工作能力呢？

(1)换位思考，对方为上。经常把自己放在客户或老板的位置上去考虑问题，想一想碰到同样的事情他们会怎么样，如此一换位就会更理性地完成自己的工作，同时让对方满意。

(2)善于表达，敢于创新。工作完成向上级汇报时，记得要有自己的想法，若作为企业领导更要学会做决定。表达时可言简意赅，无需事无巨细地陈述。

(3)相互信任，同力同心。作为上级要鼓励下属："你做得很好，希望你经常能这样。"作为公司员工也要配合领导的工作："请相信我！我会全力以赴！"工作的定义就是：协同伙伴与你一同实现目标。

(4)坚信成功，时刻记住"我能行"。没有克服不了的困难，只是还没找到适合的方法，而不是其他的任何原因。





“任务指向哪里，我就奔赴哪里”

我的幻想毫无价值，我的计划渺如尘埃，我的目标不可能达到，一切的一切毫无意义——除非我付诸行动。

——《羊皮卷》

一旦工作有了明确的目标，员工的行动才能拥有准确的方向。所以目标是牵引力，它是一面迎风旗帜，又是一枚导航的指南针，目标也是驱动力，对于每一件工作的完成起着加快速度和提升能量的作用。但是，由于每个员工对企业目标的理解不同，所以在执行上往往也会因人而异。一旦工作任务所提出的要求超出了我们的能力范畴，一些人就开始寻找各种权宜之计，仓促行事。这期间就产生了一种关于工作贯彻落实的偏差。

那么，为什么一件部署周密的事情做起来却拖拖拉拉难以完成？为什么一个良好的企划方案却变成了空中楼阁无法实施？这些都是因为缺乏对任务的执行意识。

“任务指向哪里，我就奔赴哪里”，这应该是每位职场员工坚守的信念。比尔·盖茨说：“没有执行力，就没有竞争力。微软在未来十年内，所面临的挑战就是执行力。”既然如此，我们怎样才能以最快的速度奔赴并完成任务呢？

1. 量化任务，全力以赴

比尔是一家公司企划部的主管，有一次他接到一个难度很高的工作任务：公司需要在半个月之内筹集到600万美元的资金。这个在别人看来不可



能完成的艰巨任务没有使比尔畏惧退缩。他想,既然自己已经接受了这个工作任务,那就表示这个工作具有迫切性和可行性。他认为,这是自己在职场中的一次不可多得的机会和挑战。于是,他开始思索完成这项任务的办法。

他在纸上写下:

(1)筹集一笔600万美元的资金;

(2)筹集6笔100万美元的资金;

(3)筹集15笔40万美元的资金;

(4)筹集30笔20万美元的资金;

……

(8)筹集600笔1万美元的资金;

(9)通过快速出售公司的一项基金获得一部分所需筹集的资金。

当写到这里的时候,他忽然发现:这绝对是一个可以完成的任务!当它被化整为零的时候,就可以被各个击破。事情的结果当然是,比尔在预定的时间内出色地完成了自己的这项工作任务,他处理困难的能力也得到了众人的肯定和赞赏。

任务,顾名思义就是载负着责任的事务,既然有责任就一定有它的难度和非常性。正确地看待属于自己的工作任务,积极地转换思维,尝试有效可行的方法才是真正的捷径。当任务繁重艰巨时,我们不妨采用比尔的方法:量化任务,分解困难,全力以赴。如果我们这样做了,还担心会收获不到好的结果吗?

2. 身负责任,无惧孤独

电影《当幸福来敲门》中,主人公克里斯穷困潦倒,万念俱灰,他的成功梦遭受了沉重的打击:多年来的家底被耗尽,房子被抵押,妻子甩手离去,留



下只有五岁的儿子共同艰难度日。没有收入、无处容身，但这些都未摧毁他对毕生事业的信念。在儿子的不断鼓励下，克里斯越发的坚强起来，并迸发出了惊人的斗志。费尽周折，他终于得到了在一家声名显赫的股票投资公司实习的机会，然而实习期间没有薪水，90%的人都没有最终成功。但克里斯明白，得到这仅有的工作机会是他最后的希望，是通往幸福生活的唯一途径。生活的责任要求他为自己所爱的儿子带来幸福和安定，工作的责任要求他在事业上踏实努力有所建树。在责任的牵引和驱动下，克里斯在公司拼命工作，不计报酬。尽管被众人所轻视，然而，他是为自己活着，为自己的家庭活着，为自己认为重要的东西活着。

每个人都有自己的幸福，别人是体会不到的。正如每个人都有自己的任务，他所奔赴的就是他的任务所指向的地方。因为爱那里，所以才能到达那里。

事实证明，一切孤独都是暂时的，就像在影片的结尾，克里斯从容地走出人生的谷底，勇敢地挑战事业的另一座高峰，他的孤独在他对工作的狂热面前显得那么微不足道。实际上，造成孤独的很大一部分原因就是目标的模糊，只要目标明确，身负责任，就会无惧孤独了。

3. 大局为重，克制自我

工作和生活本应是相辅相成，如果两者的关系协调得恰到好处，那么就会给我们带来事半功倍的效果。然而，当今生活的快节奏和工作中的巨大压力，致使工作和生活发生冲突已经屡见不鲜。在有限的时间内怎样更好地解决两者之间的矛盾？是否具有以大局为重、克制自我的牺牲精神就成为矛盾化解的关键所在。

小戴和小刘是公司运营部门的员工，公司在杭州设有分公司，为了协助



分公司的运作，总公司决定派小戴和小刘去杭州出差四个月。在四个月期间，不可以携带家属，但是公司可以报销每月一次往返的路费。

小戴和女朋友一起生活，如果出差四个月的话，就需要和女朋友分开四个月，而且自己对杭州那边的环境也不熟悉，虽然有一定的补助，但还是不愿意出差那么长时间。小戴就去找老板商量这件事，要求替换出差的人选。老板也没有勉强他，答应他同意换一个人。

小刘和自己的丈夫孩子一起生活，孩子才刚满周岁没多久。小刘和丈夫商量后，决定服从公司的安排去杭州出差。老板对小刘的决定很满意，并表扬了她。

公司经过几天的挑选，都没有人再愿意去杭州出差，经过与分公司的沟通，决定就派小刘一人过去。在杭州分公司的四个月，小刘认真地对待每一项任务，并积极协调各部门，争取在最短时间完成杭州分公司这边的运作。四个月出差回来后，小刘得到了一笔很丰厚的奖金，并被公司表彰为年度最优秀员工。没过多久，杭州分公司需要一名总负责人，老板经过考虑，决定任命小刘为杭州分公司的总经理。从此，小刘从一个普通的员工一跃成为了分公司的总经理。

李瑞是万千职场女性中的普通一员，她在公司负责行政管理事务。因为她所在的部门既要保证销售业务的后期回访，又要及时协调公司员工与上级领导的沟通工作，同时又要处理日常办公事务，所以常常忙得不可开交。

近期公司投资一个新的项目工程，导致她和同事们经常加班到很晚。细心的李瑞看出了家中丈夫和孩子对自己工作的不满，她下定决心不能因为家庭原因而耽误公司事务的进程。但是，怎样才能以工作大局为重又可以照顾到家人的感情呢？李瑞想出一个巧妙的办法。无论她每天晚上加班到多晚，她都会给丈夫发一封电子邮件，上面记录她当天在工作中的收获，讲述对明



天的憧憬，最重要的是，感谢家人对自己工作的理解，天天如此。每当第二天丈夫看到妻子留给她的那些感恩的话，心中都会非常温暖。渐渐地，他开始真正地理解并支持李瑞的工作，不但主动承担家庭中的事务，更为李瑞在工作中遇到的难题出谋划策。令人感到欣慰的是，李瑞公司的工程项目很快步入正轨，她的家庭也比从前更加温馨和睦。

工作和生活本应是相辅相成的，必要的时候它需要我们具有自我克制的牺牲意识，树立大局观念。要知道，“任务指向哪里，哪里就是大局”。

4. 立即行动，绝不拖延

古诗云：“明日复明日，明日何其多？我生待明日，万事皆蹉跎。”这是先辈留给后人的启迪和教训，意在使我们珍惜时间，今日事，今日毕，摒弃犹豫拖延的习惯。

当今职场，有一些人带着“工作是做不完的，能推托的就推托”这样的消极观念做事，导致工作进度缓慢，效率低下。如果能够在接到工作任务的时候立即行动，分秒必争，那一定会收获到截然不同的效果。

小张年纪轻轻，却已经是他们保险公司的领导，每当人们问及他成功的秘诀时，他都会回答八个字：立即行动，绝不拖延。这个秘诀是他在做最普通的保险销售员的时候总结出来的。

小张刚刚入职从事保险销售的时候，曾经整整三个月遭受无数的冷眼拒绝，一个单也没签到。初入职场的小张被失败打击得灰心丧气，逐渐地，初入职场时的那股初生牛犊不怕虎的精神也消失殆尽。他开始对自己敷衍行事，为完不成任务找借口，做事拖拖拉拉、畏惧不前。

第四个月的某一天，小张在去约见客户的路上，突然天上下起了瓢泼大雨，他被淋得浑身透湿，一不小心跌倒了。他站起来停在原地，觉得真的是没

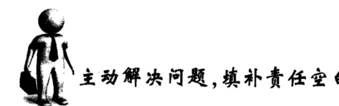


有信心再去找客户了。"明天再去吧。"于是，他往回走去，走了100米，停下来心想：我在工作中说得最多的话不是和客户的谈判，居然是这句"明天再去，明天再谈，明天再说，明天再想"，却始终没有迎来这可去可谈可说可想的明天！我就要今天去，而且非去不可！

他一改往日的颓废，尽管已淋成了落汤鸡，但还是勇敢地迈进客户的门。结果，客户被他的诚意所感动，一下子买了5万元的保险，小张也签到了他所在部门组建以来的第一单。这一单，令小张永远也忘不了。他终于明白：今天的任务，保质期只在今天，等到明天就会过期。任务指向哪里，我们就应当奔赴哪里，而且是立刻！

以最快速度奔赴并完成任务的方法除了以上提及的四点之外，还应该注意其他的小细节，比如说：明确责任、强化目标、讲究策略、防患未然等。不要觉得在偌大的职场里不知何去何从，静下心来听命于上司所安排给我们的每一项任务，并付诸努力去完成它，相信你会在自己的事业上收获很多。





主动解决问题，填补责任空白

工作就是不断发现问题，分析问题，最终解决问题的一个过程——晋升之门将永远为那些随时解决问题的人敞开着。

——松下幸之助

今日的职场，能够真正解决问题的员工不一定拥有高学历，学历只是一块敲门砖，只有“主动解决问题，填补责任空白”才是你的“金饭碗”。工作的实质，就是凭借我们的能力、经验、智慧，凭借我们的干劲、韧劲、钻劲，去克服困难，解决那些妨碍我们实现目标的问题。

李倩毕业后在一家保健品直销店做推销工作，和其他销售公司一样，该公司的宗旨也是“以微笑迎接每一位上帝”。可是李倩连续工作了一周，接连碰壁，不但一件产品也没有推销出去，而且还招惹了顾客的埋怨和投诉。对于一个试用期的员工来讲，这样的业绩意味着将要被淘汰。

“怎样才能改变这种局面？问题解决的关键点在哪里？”她开始静下心反思自己：“难道对于销售人员来说，微笑不是最具亲和力的符号吗？可是为什么顾客却距之以千里之外？我的顾客群体是以老年人为主，如果笑不能打动他们，那么哭能不能使他们生出恻隐之心呢？”“哭营销”——李倩在心里忽然想到这个战略。

抱着尝试的态度，她又敲开一家客户的门。开门的是一位老太太，这次李倩先是微笑地向她介绍自己的产品，当说到这周以来她所遭遇的拒绝和即将面临的淘汰结局时，李倩忍不住眼泪夺眶而出，她遗憾着这么优质的产品为什么却不能发挥应有的用途，她不明白自己精疲力竭换来的为什么是别人



的白眼和谩骂。

老太太焦急而关切地请她进屋，并为她倒水，本来是一次主题为保健产品的推销却变成了一次关于情感推心置腹的谈心。"孩子，要不你把保健品给我留下，多少钱?"就这样，李倩成功地拿到了第一单生意。

每一个职场人士，都应该关注结果，想尽办法去获得完美的结果，坚信办法总比问题多。如果一个员工缺乏热情和责任，即使他在工作中遵守纪律、循规蹈矩，也无法变成企业和老板所需要的人才。

一流人才的核心素质应当是，遇到问题和困难的时候，能够主动去找方法解决，而不是找借口回避责任，为失败找理由或者不愿履行责任辩护。能够以敏锐的眼光发现问题的所在并主动找方法去解决的人永远是职场的明星。

某位员工在服装厂入职不久，有一次在工作中发现一批服装在袖口处有不合格的现象，虽然在不起眼的位置，但是仍会给顾客带来很大的麻烦。于是，他找到负责这批服装制作的工人，向他们说明了问题。工人们说："我们的服装都是已经经过质检的，如果不合格，质检部的工作人员会反映。现在没有质检人员反映这个问题，那就说明这不是问题!"接着他找到了负责这批服装的质检人员，但质检人员并没有把这个现象看成是一个很大的问题，认为这些构不成返工的理由。这名新员工与质检人员的看法恰恰相反，他认为这并不是个小问题。于是，他拿着这批服装中的一件又找到了公司负责生产的经理。"先生，如果您是客户，你会选择购买这件衬衣吗?"新员工问道。经理听后细细查看衣服的不足之处，忽然他发现了问题所在："我不会买的，年轻人，因为它在最关键的地方暴露了最严重的问题。"

"可是，它是我们工厂生产的。"新员工说道。

"怎么可能？我们公司的生产技术是一流的!"经理发火道："为什么没



有人向我反映呢?”

在召集所有生产人员开会,研究造成工作失误的原因之后,经理毅然决然地下令对这批服装进行返工,从而及时地挽回了公司的声誉。当服装厂的老板知道这件事情后,给予这名敢于主动负责的新员工以重奖。

我们常说,责任重于泰山。承担责任就是敢于立“军令状”,要敢于说:“这件事办不好责任我来负”。心系责任,主动解决问题,能够让一个人具有最佳的精神状态,精力旺盛地投入工作,解决遇到的难题,并将自己的潜能发挥到极致。

被动者守株待兔,而主动者则如同好猎人,在山中积极寻找猎物。工作中的主动进取精神是什么?是对现状一味固守的不满足,是以最大的限度去尝试、创新,是一个人面对工作的人格升华和面对人生的意识进步。阿尔伯特·哈伯德说:“不必等待他人的安排,自觉而出色地把工作做到位,世界将会给他巨大的回报,无论是金钱还是荣誉。”能否真正地理解生活的价值,能否给生活热爱和激情,就在于是否具有主动心态和进取精神。主动进取的精神是集体和个人都不可或缺的一种创造力,集体事业的高速发展和个人价值的充分实现都与这样的创造力息息相关。

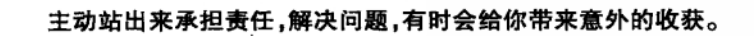
既然“主动解决问题,填补责任空白”才是我们的“金饭碗”,那么怎样才能更好地培养工作的主动性?

(1)明确自己想要的是什么。在经济日益全球化的趋势下,一个企业的生存更多时候处于一种危机和竞争当中,每个经济实体必须时刻以增长为目标才能更好地生存。要达到这个目标,公司员工必须与公司制定的长期计划保持一致,而真正能做到“一致”的,只有主动进取的员工。

(2)具备良好的心理素质,无论遇到任何困难都不退缩。工作中的难题就是一把双刃剑,有它的利弊所在,对于敢于挑战的人来说总是利大于弊的,







主动站出来承担责任，解决问题，有时会给你带来意外的收获。

只要脚踏实地，寻找好的方法，做到眼勤、嘴勤、腿勤、脑勤、手勤，多学习、多实践，那么任何难题都将攻无不克，战无不胜。

(3)习惯成自然。习惯成了自然之后，才会主动工作。一开始，我们可能会觉得养成习惯很不容易，但最终你会发现这种态度会成为你个人价值的一部分。因此，要从现在开始着手，以积极的心态，激发自己的潜能，主动去工作。

在职场上，对于个体员工来说，能做到这些，那他的工作将是游刃有余、充满生机的。同样，企业也会因为员工的积极主动而走向强大，成为一个真正的团队，立足于竞争日趋激烈的商海大潮中。



戴好责任放大镜：细小失误＝巨大损失

把每一件简单的事做好就是不简单，把每一件平凡的事做好就是不平凡。

——张瑞敏

"失了一颗马蹄钉，丢了一个马蹄铁；丢了一个马蹄铁，折了一匹战马；折了一匹战马，损了一位国王；损了一位国王，输了一场战争；输了一场战争，亡了一个帝国。"这则广为流传的故事把这样的道理告诉给我们：细小失误＝巨大损失。

里昂是一位火车后箱的刹车员，他很聪明，而且风趣和善，在同事当中也很受欢迎。一天晚上，一场暴风雪降临，很多员工都埋怨要在这么寒冷的天气加班，里昂也不例外。但是，这场暴风雪却让列车长提高了警惕，他吩咐每个员工都要在自己的岗位上，不准随便离开。

在暴风雪中，列车突然出现了一点状况，必须临时停车，而这时有一辆快速列车将会从同一条铁轨上行驶过来。列车长让里昂去后车厢把红灯挂上以示警惕。里昂想，后车厢有助理刹车员在，应该不会有什么问题，就说过一会儿就去。列车长很严肃地批评了里昂，并要求立刻马上去把红灯挂上。

列车长去前面处理故障，里昂却还继续留在暖车厢里，他觉得后车厢有刹车员，应该会替自己把红灯挂上，自己也没有必要顶着这么大的暴风雪过去。他在暖车厢里喝了点酒暖暖身子才慢悠悠的往后车厢去。

待里昂来到后车厢的时候才发现，助理刹车员根本不在，而红灯也根本没有挂上。他快速地跑过去试图把红灯挂上，却一切都来不及了。一辆快速



列车迎面撞了上来，霎时，空气里弥漫着汽油味，到处都是乘客的哭喊声和呻吟声。

第二天，有人在不远的地方发现了昏迷的里昂，等他醒过来的时候已经疯了，嘴里不停地说："我本来应该去做的……"

责任心丢失就在一瞬间，当后悔了再找的时候已经没有任何意义了。

下面，按照你所理解的答案对以下问题进行认真回答：

问题一：你希望自己的工作被评为"合格"还是"完美"？

问题二：你会用怎样的实际行动来为工作的尽善尽美去努力？

问题三：对于工作中的细节你是仔仔细细地研究，还是走马观花地浏览？

问题四：如果本职工作上没有做到尽职尽责，你认为可以从哪些方面加以改善？

事有大小、主次之分，但不能说小事不重要，也不能说小事就是简单得不值得做的事。工作中，往往越细小的事情，越是成败的关键所在，我们必须以认真的态度做好工作中的每一件小事，以高度的责任心对待每一个细节，只有这样，才有可能在平凡的工作中创造出最大价值。

某百货商场中有一位售货员多次被评为"最受顾客欢迎的员工"，她的销售业绩远高于其他的同事，这些都归功于她在工作中注意细节。比如，顾客要购买一公斤糖块时，她会先抓少于一公斤的糖块上秤，然后再一粒一粒地往上添加，直到称满为止。这些小细节，顾客都是能够感受到的，这样的举动能够给对方带来愉悦的心情，使他们觉得自己买回的东西是物有所值的，这就是这名售货员屡获好评的重要原因。

职场如赛场，竞争是非常激烈的，而且往往选手之间的比分差距很小，冠军与亚军用的时间就差零点几秒，但在比赛过程中，运动员的任何失误与疏忽都会对他们的成绩造成影响，与冠军擦肩而过，就是因为这些小细节上出



现的问题。

海尔集团总裁张瑞敏也曾说:"什么是不简单?把每一件简单的事做好就是不简单;什么是不平凡?能把每一件平凡的事做好就是不平凡。"如果在工作中我们只奉行做大事。认为自己高人一等、胜人一筹,从而忽视细节,不但不能提升自己,甚至还会给企业造成不必要的损失。

一家广告公司承接了某商业集团的一批商场海报的设计和印刷任务。在海报稿件的设计即将完毕,准备输入写真的时候,设计师孙芳突然发现海报上的 E-mail 有一个字母不对,于是她以最快的速度将这件事情上报部门经理。部门经理却不认为这小过失会带来严重的后果,他认为返工修改会耽搁时间,并且稿子上的文字都是依据那家商业集团所提供的文字设计而成的,对方也已经签字认可了。"不必再改正了,就这样。"部门经理无视孙芳的提醒,最终决定对这细小的失误视而不见。

两天之后,在那家商业集团检查工作时,这个错误的 E-mail 不经意地被发现。集团部长严厉地责问起这海报是哪家广告公司的"杰作"。每一个细节的疏忽,都可能对整体上的成功形成一票否决,"细节造成差距",忽视细节就会付出代价。最终这家广告公司暂时被该集团停止了业务。

因为工作中 1% 的疏忽,失掉 99% 的努力,听起来是令人遗憾可惜的,但是,这终究是因为疏于职责,忽视细节所造成的。试想如果当时部门经理本着"事小责大"的严肃态度,勇于承认错误并及时补救细节,那就能够起到"防患于未然"的作用,从而避免企业的信誉受损。

可见,注重细节不仅是一种习惯,更是为人处世方法的一种沉淀,是一种以小见大,见微知著的眼光,是一种看似简单又难达到的智慧。保持注重细节的习惯就是保持一个较高的工作标准,才不会因为细节而失大局,才能创造出人生财富和价值。细节处理上的分毫差距决定着成功能否叩响你的事



业之门。

古人云："勿以善小而不为，勿以恶小而为之。"纵观中外走向失败的那些知名企业，失败的真正的原因都是"千里之堤，毁于蚁穴"，是细节上的不到位。貌不惊人的量变往往能导致本质上的改变，就像一个企业的命脉总是被不起眼的细节所牵动一样。

你能想到名牌袜子只能摆在小地摊上廉价出售的原因何在？不是因为质量不够优异，也不是因为款式不够新颖，而是因为商标贴得不够端正。在顾客眼中，商标是一个企业的标志，一个连商标都粘贴不规范的企业，又怎么能够生产出优质的产品？细节决定了"精品"和"次品"的区别，如此重要的细节怎能被忽视？

沃尔玛给顾客包装商品剩下的半张包装纸和多余的绳子都要节省下来，报告纸背面就成为复印纸，废纸经过裁剪就变成了沃尔玛的工作记录本。一个实力如此雄厚的大企业在纸张细节上都非常看重，由此，细节的重要性可见一斑。

凡是想成功的人，凡是想做大事的人，一定要从小事做起，从细节做起。既然细节在工作中起着事关成败的重大作用，那么，怎样做才能让每一个细节都完美无缺呢？

(1)安排时间合理，不找借口。事前要精心计划，精心安排，不打无准备之仗。对于自己的分内工作一定要及时规划，分清事务的轻重缓急，不在已经接手的工作面前寻找借口。

(2)认真检查，注重反馈。首先自己要检查，认定没有错误了再上报或再往下执行；其次是注意抓重要环节和重要节点，掌握整体了然于胸；最后根据计划详细跟踪过程节点，注意信息的搜集及事态发展动向，在此基础上加强精细化管理，对重点和难点的细节保持跟踪观察，发现问题及时解决。

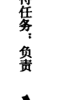


(3)专心致志,坚持到底。爱因斯坦说:“凡在细节上持轻率态度的人,在大事方面也是不值得相信的。”在工作中一定要着重培养自己贯彻落实的能力,杜绝半途而废。

(4)自觉遵守、严于律己。把每一件小事当成大事做,认认真真做好。培养严谨负责的职业品格,对于每一件工作都投入绝对的热情才是职场人士在人才竞争中的取胜之道。

大海的浩瀚无际是由一条条细流融汇而成,森林的茂密繁盛是由一棵棵树木连接而成,战绩的骄人壮观更是由无数细小的成功凝聚而成。工作中真正的成功人士都是一手紧握责任,一手注重细节,而且在工作中能够防微杜渐,在困难中能够找到机会,从而使自己走上成功之路。





负责到底，不辜负别人的信任托付

要从容地着手去做一件事，然而，一旦开始，就要坚持到底。

——比阿斯

诸葛亮临危受命接受刘备白帝城托孤之任，此后一面出兵北伐，一面辅佐朝政，演绎了"鞠躬尽瘁死而后已"的一生。在危难面前，一个人是挺身而出还是怯阵推脱决定着他一生是否能够有所成就。

当一件事情变成了你的职责，你就拥有了比别人更多的机会。在机会面前，如果你能够勇于承担，不负众望，那么你已经迈出自我突破、飞跃成长的第一步。在领导的信任和重托面前，不要轻视自己的能力，应当敢于临危受命，敢于当仁不让。

有一位著名的企业家曾这样定义责任："员工必须停止将问题推给别人，应该学会运用自己的意志力和责任感着手行动，处理这些问题，让自己真正地承担起责任来。"逃避责任的人，最终难逃其咎。虽然我们不能控制很多事情的发展，却可以控制自己的行为。对自己的行为负责就是对自己的未来负责。

约翰是一家国际商贸公司的市场部销售经理，他为人诚恳，工作认真负责，为公司赢得了很多的客户，深受上司的信任和赏识。其实，在他刚刚任职时也曾屡犯错误，但是每一次他都会在责任面前挺身而出，从不逃避，而是把所有错误包揽下来，负责到底。

一次，没有经过仔细调查研究，他就批复了一个职员为华盛顿某公司生产13部高档照相机的报告。然而等产品从车间运到海关时，公司却发现这



个职员早已被对头公司挖走了。如果这批货被按时运到华盛顿,自然会无影无踪,货款也会打了水漂。正当他思考应对之策时,他的上司从他办公室路过,询问他为何焦躁不安。约翰坦诚将事情的来龙去脉告诉了上司,上司决定另选人员负责处理该事,约翰当机立断说:"这件事情是由我而起,我是失误的制造者,这责任一定由我来担,请不要将这件事情的处理权交给别人!"并一再表示这是自己的过错,一定会想办法弥补,减少公司的损失。

上司被约翰的诚恳和勇于负责任的勇气打动了,于是拨出专门的款项让他到华盛顿去考察。经过积极的努力,约翰不仅找到了新的买主,还以比原来高出几倍的价钱将照相机转让了出去,为公司赚了一大笔钱,从而得到上司的信任和器重。

有人也许会觉得,要是自己处在一个重要的岗位,当然会有很强的责任心,相信自己也一定会尽职尽责地做好本职工作。其实这种想法不过是自欺欺人,工作并没有重要和不重要之分,都需要我们认真地对待。一项工作往往由很多人合作完成,这期间就形成了一条无形的责任链,最弱的那个环节决定着这份工作的最终成绩。所以每个员工都应该将自身的责任落实到位,才能确保整个工作取得完美的业绩。

为什么有的人从事着看似平凡甚至平庸的职业,却拥有着非常夺目的个人魅力?为什么有的人在工作中默默无闻不争抢名利,却可以一再获得赞赏和支持?毋庸置疑,他们一定是能够处处主动尽责的员工。试想一下,在工作中你是一个一开始就努力把事情做对,并且坚持负责到底的人吗?

某社区有一位年轻的清洁工,他每天的工作就是清扫垃圾,保持小区卫生,在别人看来,这是又累又不体面的工作,但他却深深地热爱这项工作。当其他人衣装整洁地去上班时,他也会把自己整理得干干净净地来工作,最重要的是他总是面带微笑地回应每一位路过他身边的人,因此,他博得了大家



对他的尊敬。他对社区的卫生清洁面面俱到并且风雨无阻，当人们问及为什么他能这样乐观时，他回答："我的工作就是让小区清洁卫生，这是我的职责。但如果我不仅保证了卫生的清洁更赢得了大家的笑容，那就是我的能力了。"人们被他自信有礼的言行和强烈的责任心感动了，每次倒垃圾时，许多人都不忘说"谢谢"。大家都不觉得他是清洁工，反而更像社区的一位马路天使。

既然有勇气选择一份工作，就得为自己的勇气买单，就得为自己当初的选择负责到底。如果你是一个有着高度的职业精神和岗位意识的员工，即使你的工作实在普通平凡，也一样可以激发出巨大的热情来，把工作做得非常精彩。

人可以平凡，可以清贫，但不可以没有责任感。不负责，也就没有能力可言。在美国一所学校演讲时，麦金莱总统对他的学生们说："比其他事情更重要的，是你们需要尽职尽责地把一件事情做得尽可能完美，与其他有能力做这件事的人相比，如果你能做得更好，那么，你就永远不会失业。"

有一个刚刚进入广告公司的年轻人，自恃才能过人而总是漠视责任不肯用心，但是有一件事彻底改变了他散漫随意的性格。

有一次，老板让他为一家知名企业做宣传方案，年轻人因为有着很好的专业基础，在学校里也经历过种种培训，所以对这个方案信心十足，他只用了一天的时间就完成了宣传方案的策划。

"你还能做得更好吗?"老板说。

年轻人一怔，原以为会顺利地被批准，谁料到被老板如此质问。在调整了自己的情绪后，他接过方案答应重新修改一遍。第二天，他把修改过的方案呈递给老板。

"你还能做得更好吗?"老板说。



这一次，年轻人开始从头至尾地重新斟酌，在费尽心思苦想一周之后，全新的方案做了出来。老板在拿到方案后，注视着他，像以往一样问道："你还能做得更好吗？"

"我不能做得更好了，因为这是最好的！"年轻人回答道。

"最好的方案当然是应该通过审批的！"老板笑着说。

这次一波三折的经历给年轻人上了受益匪浅的一课，真正改变了他漠视责任、散漫随意的性格：只有尽职尽责，才能尽善尽美；只有全力以赴，才能不负重托。

如果你是既有责任感又富有落实精神的员工，那么你就是企业的栋梁，如果你能够干一行就爱一行，那么你就能干一行成就一行。

在工作中负责到底绝不仅仅局限在处理日常的工作任务上，它体现在方方面面，甚至是不经意的言行之中。

中途的困难会变成一些人放弃履行承诺的借口，外界的因素会成为一些人推卸责任的原因。这些借口和原因数不胜数，正因为如此，言出必行不负重托就显得尤为可贵。

在一家服装销售公司，老板吩咐员工 A 去供货商那里调查春款女装的情况。半小时后，A 员工在没有亲自做市场调查而是仅向下属询问了一下供货商那里的情况后就回来向老板做汇报。

老板对这样粗糙的结论不满，便派出员工 B 去做详细调查。一小时后员工 B 回来汇报。他亲自到供货商那里走访了一趟，了解了大概的服装数量和价格，但是没有见到服装，也没有做简单的质量测估。

老板对这样不够细致的结论不太放心，便派出员工 C 去核实调查结果。两小时后员工 C 回来汇报。他不但在供货商那里了解了服装的数量、价格和品质，更对每一款女装的式样都做了详细的记录，并且带回了两套他认为市



场走势不错的样装。在返回的途中，他还到另外的供货商那里了解了女装的商业信息，做到了胸中有数。

老板对C这样精确的结论表示赞赏。A在接受任务后敷衍了事，让老板很失望，B在接受任务后被动行事，让老板不放心，而C尽职尽责将工作负责到底，成为老板最愿意聘用的员工。

为什么三个各方面能力都差不多的人，最后的命运截然不同？这个问题其实很简单。主动、负责、行动起来就能赢得赞赏、支持、成功。

那么怎样才能做到对工作负责到底？

(1)培养强烈的责任感。责任感足以让一个极其平凡的人散发出智慧的光芒，也一定可以把自己分内的事情做到尽善尽美。

(2)历练处事的专注能力。“字典里最有用的词汇是专心致志。你若集中全部精力做一件事，而这件事远比本行业其他人干得更出色，那你就不必两面下注，为规避风险去殚精竭虑。”这是英特尔公司董事长安德鲁·格罗夫对“专注能力”的理解。如果说在工作中有将“事倍功半”变为“事半功倍”的捷径，那这捷径必然就是专心致志的态度。

(3)充实自身学识。如果你不是想把事情做完，而是想把事情做完美，那仅仅有强烈的责任感和专注能力是不够的，更重要的是真才实学，只有具备真本领，才能最大限度地提高工作效率，从而达到工作效果的完美。

(4)提高道德素养。概括来讲是精神层面的升华，具体到工作中指的是严谨做事习惯的形成。对工作负责到底，就一定要注重道德素养的提高。在很多时候，高尚的道德素养就是成功的催化剂。





落实到位：奉献超预期的良好成果

每个人都被生命询问，而他只有用自己的生命才能回答此问题；只有以“负责”来答复生命。因此，“能够负责”是人类存在最重要的本质。

——（英）维克多·弗兰克

2004年，在北京举办的“杰克·韦尔奇与中国企业高峰论坛”上，中国的企业家曾这样问杰克·韦尔奇：“我们大家知道得都差不多，但为什么的差距那么大？”杰克·韦尔奇的回答是：“你们知道了，但是我们做到了。”

这个答案简单得出人意料，但却道出了工作的真谛：不仅知道，更要做到，否则，再好的计划，再明确的目标，都是纸上谈兵。而实现计划、达到目标的前提无疑是把责任落实到位，因为责任是一种工作态度，落实是追求结果，落实责任往往比嘴巴更会说话，更有说服力。

然而，在工作中，经常会发生一些让人无法理解的事情，如在工作实践中，目标提出了，决策做出了，任务下达了，结果却是不了了之，即使看起来如芝麻绿豆般的小事，有些时候往往无法落实到位。究其原因，不外乎在小事面前心理浮躁、做事贪大、做人记小、漫不经心、好高骛远……其实，简单不等于能完成，容易不等于能做好，只有时时处处注意细节，方方面面以责任落实到位为标准，才能获得理想的结果。

某公司研发出一个新的项目，需要安排负责人，人事经理推荐给老板两名在能力上都很有潜质的员工，小张和小王。一段时间后这两个人所负责的工作都已经步入正轨，老板询问两人对这个新项目实施的一些看法。

“到目前为止，还有某些困难，我会尽力而为，但可能会超出规定的时



日。”小张回答。

“我有责任如实相告，这项任务我不能保证100%按质按量完成，我只能完成70%，其余30%阻碍项目进程的因素，分别是：第一，技术人手的不足，第二，时间上的紧迫，第三，员工对该项目信心的缺乏。”小王回答。

老板在听完他们的回答后，对人事经理说：“这个项目的经理，就让小王来担任。”人事经理质疑到：“可是，他不能够保证100%按质按量完成。”“这种承诺，比‘尽力而为’更明确更有结果，‘某些困难’、‘一些时日’、‘尽力而为’不能算作承诺，承诺必须是有明确责任和结果的，否则在工作的进行中就难以落实到位，责任不落实，又怎么能见成效呢？”老板说。

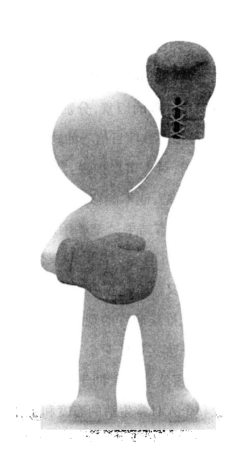
一些员工在工作中常出现推诿职责的现象，这与目标责任不明确、工作任务没细化有很大关系。责任落实到位对个人和整个企业的重要性可想而知，若想真正地把负责精神和落实意识贯彻于整个工作和行动之中，那就必须让负责任成为每个企业和个人日常生活的态度和工作习惯。

华为总裁任正非曾经说：“十年来我从没想到取得什么成绩，我天天想的都是败绩。”比尔·盖茨常说：“微软离停业永远只有18个月。”公司能否做精、做强、做大，不能只看战略是否正确，关键要看战略能否真正地落实，能否真正执行到位。

在美国某公司的一个促销会上，销售经理给了每一个与会者一份惊喜，这惊喜就是大家在躬身之后从自己椅子下拿到的硬币。销售经理之所以布置这样的惊喜给大家，意在说明行动的力量。人们总是把自己的未来和工作规划得既长远又美好，但却往往迎来失望的结局，原因何在？因为缺乏必要的行动，要取得收获就要有所行动。付诸行动，落实指令，有时候就在举手投足间。

有些员工往往存在一个误区，认为只要企业的领导层有好的策划方案，





细节决定成败，关键在于落实！

其他问题都能够迎刃而解。可是试想一下，一个放在抽屉里、挂在口头上的“好方案”能自动生效吗？答案显然是不能，只有不折不扣地加以落实，才能对这个方案的优劣做一个公正的评判。

俗话说：“360行，行行出状元。”各行各业都有它本身的可贵所在，也许某些岗位的局限性注定了一些人的工作平凡，不能像其他人一样可以取得多么壮观的成果，但是平凡不代表没有价值，只要有责任心，哪里都是奉献的天地。任何一个普通的员工，只要凭借着平凡而伟大的负责精神，就一定可以在自己的岗位上做出超预期的成绩来。



在我们大多数人看来，给汽车加油简直是一件再简单不过的事情。然而这看似简单的事情却被中国石油加油站分解出13个标准步骤，这13个步骤是中国石油统一的工作流程，这些步骤是由热情迎候、车辆引导等细节构成。

这是经过不计其数的验证所得到的最佳服务方式，若想让顾客达到百分之百满意而归，这其中的任何一个环节都不可忽视，在某个步骤上暗打折扣、消极应付都会降低顾客的信任度，责任落实到位，关键时候就可以避免出错。

那么工作中落实不力的原因主要有哪些？

1. 认识不到工作落实的重要性

员工意识不到责任落实的重要性，就会在工作中出现忽视细节、搪塞推诿、消极被动的情况。

有一位重点大学毕业生到一家广告公司实习，部门主任很看好他的才华，想要让他着手设计一个广告，但是这个毕业生却以刚到公司，对各项业务不熟为理由，一再推辞，最后，部门主任不得不将这个机会转给了另外一名员工。这个毕业生只认识到从事这份工作的挑战性，却没有从中看到机遇的所在，消极被动的结果正是由于落实态度的缺乏所致。

2. 不善于总结分析

好的方法能够使工作省时省力，同时在事半功倍的成果中又体现着员工的智慧。有些时候，工作落实不到位，并不是由于员工的心态不好，而是因为没有找到一个好的解决方法。

小赵是一个鲜花派送公司的送货员，入职以来一直兢兢业业，无论刮风下雨都能按时将鲜花送达客户手中。由于公司日益发展壮大，客户不断增多，恰逢情人节将至，鲜花送递工作量越来越重，常常出现城东城西反复往来



颠簸的情况。

为了找到递送的捷径，节省路程中的时间，小赵想出一个办法，每天在接受订单后整理一遍，并找出城区地图，按照路线依次用数字标示出由近到远的客户地址，然后依照所标的先后次序出发送货。这样一来，大大节省了往返中的重复路段上所花费的时间，小赵也成为公司工作落实效率最高的员工。

既然态度和方法是影响工作落实的主要因素，那么应该从哪些方面着手才能够将工作更好地落实到位，从而奉献出超预期的良好效果呢？

（1）明确工作目标和计划。制定出明确的工作目标和计划是各项工作顺利开展的必要前提，因此围绕各自的工作职能和职责，尽快梳理自己的工作思路，研究制订工作计划，最后分步实施。

（2）分工负责，各尽其职。要及时安排人员对工作落实情况做相应的抽查，以便起到督促的作用。员工之间应当各尽其责，按照工作规划的要求，按时完成工作任务，各工作组可以实行不定期召开会议的方式来研究制定和完善工作方案。

（3）充满激情地工作。做一个落实型的员工，就要把每项工作都当成事业去做，就要充满激情地投入工作，始终坚持以求真务实的态度去落实每一项工作任务。

“落实重于一切”如果只变成一句口号，就失去了它本身的意义。我们必须把一切可行的方案运用到实际行动中去，不仅是工作态度上，还有工作方法和工作作风上，都要以“落实”为最终目的。只有坚信“非凡结果来自平凡小事的超凡落实”，我们才能在工作中认真负责、注意细节，少犯错误，进而奉献出超预期的良好效果。





成功的总是负责任的“傻子”

智商高，条件优越且聪明强壮者不一定能成功，成功有时需要一种近乎愚钝的力量。

——爱因斯坦

《射雕英雄传》中的郭靖一直被称作“傻子”，但是他却在东邪、西毒、南帝、北丐称霸天下的时代，成为华山论剑的唯一胜出者；一直作为人们茶余饭后笑料的阿甘，居然被美国人称为全社会学习的榜样。“傻子”反应迟钝、憨厚老实，但在他们身上还共同存在着一种成功因素——责任。

通往成功的大道上往往荆棘丛生，常人都望而却步，而只有勇于负责和脚踏实地的人例外，他们往往是最终的成功者，即为大智若愚。

小周在一家企业从事仓库管理工作，事务较为繁杂，主要是保证企业仓储货物的完好无损，确保生产经营活动的正常进行。有一次，小周把核心料的包装袋配回分公司时，运货司机在装完车后说装了3557条，小周听后严肃地说：“我数的是3567条，差了10条。请您先不要运走，我需要再次确认。”为弄清楚，她冒着中午的酷暑，跳上车开始第二遍核实。

有的同事劝她不要太在意，只不过是10条核心料的包装袋而已，或亏或赚都不会有什么大的影响，重复核查太费时费力了。小周对这些劝阻充耳不闻，因为她知道，在她的岗位上，任何微小的疏漏都可能累计成日后重大的损失。直到第二次全部数完，最后确认是3567条。

事后，同事们大多都认为小周太过于谨慎，冒着酷暑返工简直就是“傻瓜”，但是小周听到后却一笑了之。然而，看似有点“傻气”的小周，由于对工

作负责，实干苦干，很快晋升为该公司的仓库主管。

任何一个企业的发展壮大都需要一群有责任心的人，绝大多数的企业领导也愿意信任一个能力一般却有强烈责任感的人，而不愿重用一个能力非凡却爱耍小聪明的人。

职场中的“聪明人”，无一不是有着这样的共性：能力即便是堪称一流，却每天都在为承担责任而斤斤计较，凡事都是待价而沽，想方设法少承担一些责任，自己多干点活就觉得委屈不公，看到负责任的同事辛苦工作却又总是嘲笑他们是“傻子”，这些人最终往往是聪明反被聪明误。

早晨的闹铃响了好几遍，A 食品公司的销售人员小刘才从床上挣扎起来，脑子里第一个反应就是：无聊的一天工作又开始了。他匆匆忙忙地赶往公司，睡眼蒙眬地听着经理布置工作，继而例行公事地拜访客户，遭到拒绝和冷遇之后，回到公司填工作报表，胡乱写上几笔凑合一下交差，小刘的一天就这样结束了。

“薪水是和考勤挂钩的，我只需不迟到不早退就行，何必像个傻子一样把工作的责任都揽到自己身上！”在这种消极思想的影响下，小刘既不去研究自己的产品和竞争对手的产品，又没有明确的计划和目标，不愿承担责任，又不总结经验教训，在经历了客户的多次拒绝和投诉之后，小刘接到了公司下发的劝退信。

人都有趋利避害的本性，但是如果目光短浅，只看到短期利益，未能看到长期利益，只能看到有形利益，未能看到无形收获，就未免得不偿失了。只懂得趋利避害是“小智慧”，而勇于担当责任才是“大智慧”。所以，“勇于负责”将成为个人品牌和个人信誉，是一笔珍贵的无形资产。

一个人无论从事什么工作，只要他热爱自己的工作，勇于承担责任，全身心地投入，有强烈的使命感，他就会更加接近成功，否则他将碌碌无为，一事

无成。罗兰曾说："聪明、才智、学识、机缘等，都是促成一个人成功的必要因素，但假如缺乏了责任感，他仍是不会成功的。"

负责能够让我们变得更加成熟睿智，能够让我们变得更加无私无畏。倘若一个人能够对自己负责，他就具备了孤立的人格和行为能力；倘若一个人能够对他人负责，他就具备了价值和使命感。在职场中，当我们意识到自己的责任时，我们基本上就是一名合格的"员工"了；在社会上，当我们意识到自己的责任时，我们就可以称得上是一名合格"公民"了。

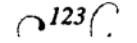
可见，如果我们想获得成功，责任感是必不可少的因素，那么怎样才能加强责任感呢？

(1)明确自身的岗位职责。正如卡耐基所说："认清自己能做些什么，就已经完成了一半的责任"。学会认清自己的岗位职责，就是要明白自己工作中的轻重缓急，哪些是必须完成的，哪些是避免去做的。

(2)利用工作热情激发潜能。爱默生曾说："有史以来，没有任何一项伟大的事业不是因为热忱而成功的。"可见，一个人对工作的热情度越大，在工作中付出的越多，成长得就越快，收获得也越多。

(3)责任到此，勇于承担。美国总统杜鲁门有一句著名的座右铭："责任到此，请勿推辞！"如果你想成为一名优秀的员工，那么你就应该牢牢记住美国总统杜鲁门的教导，即使你有很多不乐意，也必须以责任为准则。承担责任是敬业精神的具体体现，只有具有敬业精神的人才能在竞争激烈的现代社会中有很好的发展。

所以，当大多数人在权力面前展现自我，在责任面前躲避行走的时候，你的机遇已经来临。做好你本分之中的每一件事，踏实肯干，负责到底，也许今天你还是别人眼中的"傻子"，可能明天你就已经是成功青睐的"幸运儿"了。因为，成功总是偏爱负责任的"傻子"。





第五章

对待同事:合作

滴水融入大海,个人融入团队。不要只盯着别人的缺点,而强调自身的优点。个人能力固然重要,但是离开协作,就难以取得瞩目的成就。



团队提前,自我退后

不管努力的目标是什么,不管他干什么,单枪匹马总是没有力量的。合群永远是一切思想善良的人的最高需要。

——歌德

曾经有三个很要好的朋友甲、乙和丙,由于工作的原因,已经很多年没有相聚了。突然有一天,三个人偶然在街上相遇了,于是,甲提议每个人买两瓶上等的红酒聚一聚,以慰相思之情。

"朋友多了路好走。"甲的建议立即得到了乙和丙这两位好友的赞同,于是在确定了聚会的时间和地点之后,三个人各自带着期待的心情,开始准备聚餐。但是,必定每个人都会在心里打自己的小算盘。因此,在准备的过程中,甲心里想:事实上一人带一瓶酒就够喝了,每人带两瓶酒,他们两个人就



有四瓶了，还用我带吗？于是，他决定带一瓶红酒和一瓶红葡萄汁前去参加聚会。但是，甲又怕到时候真的喝到自己的酒，岂不是尴尬无比。因此，甲决定将红酒与红葡萄汁勾兑一下再带去。因为甲在心里又盘算了一下：即使到时候真的喝到了自己的酒，估计他们也已经晕晕乎乎了，根本品尝不出酒的真假来了。

甲本以为自己够“聪明”了，但是，乙和丙两个人似乎更“技高一筹”。乙和丙两个人不仅也都认为可以喝其他两人的酒，甚至连一瓶酒也没买，只是买了两瓶红葡萄汁。

很快，约定的时间到了，三个人碰头之后，便找了一家小酒馆坐了下来，并点了几个很不错的下酒菜。而当他们准备开酒时，每一个人都不愿意先喝自己的酒，因为每一个人都知道自己带的不是酒。因此，在每一个人都心知肚明的情况下，乙和丙站到了一条战线上，逼着甲先把自己的酒拿出来，因为这次聚会正是他提议的。

于是，甲不得不打开了自己所带的两瓶“红酒”，等待乙和丙品尝之后的嘲笑。但是令甲怎么也没有想到的是，乙和丙喝了第一口“酒”之后，并没有嘲弄甲，反而像事前约定好一样，异口同声地说：“好酒！”虽然乙和丙马上感觉到了那根本就不是红酒，甚至可以肯定酒里面一定兑了葡萄汁。于是，甲、乙、丙在心存尴尬中吃了一场似酒非酒的“酒”宴。

甲、乙、丙的故事告诉我们：如果职场中的每一个员工都有自己的小算盘，将自己的利益放在最前面，从而不顾整个团队的利益，不但是会导致整个团队的失败，更将是自己发展道路上的最大障碍。

美国前通用电气公司总裁杰克·韦尔奇曾说：“我的成功，10%是靠我个人旺盛无比的进取心，而90%是依仗着我的那支强有力的团队。”

然而，我们不难发现，在职场中，多多少少存在着一些不利于团队建设、



缺乏团队合作精神的员工。

1. 嫉贤妒能，谁积极就与谁作对

在团队中，这样的员工往往看不惯积极上进的或者成绩突出的同事，他们不但是嫉妒贤能，而且常常犯红眼病，甚至想尽一切办法设置障碍和陷阱，进而来阻止那些积极上进的同事获得更好的发展。

事实上，这样的员工与攀附在其他螃蟹身上牵制其他螃蟹向上爬的螃蟹有多少差别呢。买过螃蟹的人都知道，只要有一只螃蟹往上爬，其他的螃蟹便会攀附在它的身上，也想往上爬，最后其他螃蟹把它拉了下来，因此对于放了很多螃蟹的篓子，即使不盖盖儿，螃蟹也爬不出来。

那么，在一个团队中，想方设法扯别人后腿的员工，岂不正是被装在篓子里的螃蟹吗？更重要的是，这样的员工最终会影响团队里其他同事的积极性，导致整个团队中成绩突出的员工越来越少。结果就可想而知，最后只会剩下一群相互推脱、彼此牵制、缺少动力、毫无激情的“螃蟹”，而团队的发展和竞争力则无从谈起。

2. 各自为政，互不合作

团队中的每一个人都有自己的特长，但是有些员工不知道扬长避短，而是往往各自为政，互不合作，结果分散了力量，不能步调一致地工作，从而达不到理想的工作目标。

小张擅长观察，小李擅长分析，小周擅长总结。有一次，经理让三个人组成一个团队进行一次市场调研，由于小张想争功获奖，结果是小李得不到观察的数据，无法进行分析，小周只能交到经理手里一份这样的总结报告：“经过我们长时间的分析总结，得到的结果是我们最需要对市场进行观察。”



3. 个人英雄主义盛行

一些员工忽视了团队里相互协作的重要性，只是一味地要求最大限度地发挥自己的个人潜能，实现个人价值的最大化。这样的员工喜欢独来独往，最崇拜的是“独行侠”，他们认为，凭借自己一个人的力量，就可以办好所有的事情，团队的作用无关紧要。

一个人千万不要认为没有你地球就会停止转动，事实上，即使你再有能力，即使你真的可以取得好的业绩，只要你伤害了工作的团队，老板一定会请你离开，因为团队已成为企业的核心。团队合作精神要求每一个员工都必须以“团队提前，自我退后”为理念，必须为了团队的共同利益而紧密协作，从而形成强大的凝聚力和整体战斗力，最终实现团队目标。

曾经有一位记者采访一家具有国际影响力的大公司的总经理：“贵公司在招聘员工时，最看重员工的什么素质？”

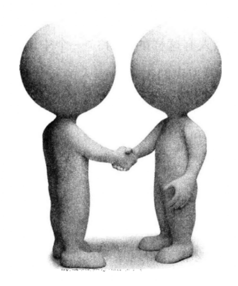
当时，这位总经理几乎是不假思索地告诉记者：“我们有一套非常严格的招聘员工的标准，其中首要的是具备团队协作精神。若一名应聘者缺乏团队协作观念，他即使是天才，我们也不会录用，因为在现代企业中，我们需要促使不同类型、不同性格的人共同努力、团结进取，把各自的优势发挥到极致。一家企业如果缺乏团队协作精神，是难以成功的。”

团队是指一群互助互利、团结一致，为同一目标和标准而奋斗到底的一群人。它是由员工和管理层组成的一个共同体，尽可能地使每一个员工发挥自己的潜力，都能够在共同目标的引领下，协同作战，快速解决问题。

因此，团队精神的价值主要体现为：目标导向功能、凝聚功能、激励功能以及控制功能，目的是通过团队精神的培养，使团队中的每一位员工齐心协力，拧成一股绳，从而朝着一个目标努力。



今天，不论是几百人的大企业，还是几个人的小公司，都在讲团队的合作、绩效与价值，因为在当下评价一个企业是否具有核心竞争力，不仅要求这个企业要有具有核心竞争力的人才，关键是这些人才能否积极主动地组织在一起，共同为了企业的利益联起手来一起努力，团结的企业才能够兴旺发达，事业常青。



携手才能制胜——你不合作，别人就不与你合作。

20 世纪 90 年代，中国联通浙江分公司决定在丽水修建一座新的通信基站。然而，由于丽水山多，道路崎岖，甚至有的地方连路都找不到，这给通信网络的建设带来了极大不便。筹建之初，为了找到一处比较合适的地方，从选址到签订征地协议，再到真正动工建设，丽水联通的员工几乎把丽水的山都走遍了。建设的过程中，员工们还要自己扛着水泥杆上山，八个人一天才能竖起一根杆。

工作虽然很累，但是从来没有人叫苦。丽水虽然地处浙江的西南山区，



经济相对落后，但是丽水联通的用户市场份额及资产报酬率在浙江省内都名列前茅。2002年，丽水联通在联通全国的各分公司中，通信业务收入名列第二、利润名列第一。不仅如此，丽水联通于2002年还率先在全省完成了CDMA手机的销售任务。浙江联通朱评总经理曾对丽水联通有过这样的评价：丽水联通是很出色的，年轻的党员在这个集体里有非常大的带头作用，这是一个非常好的团队。

以前，外国人对中国人有这样的评价："一个中国人是一条龙，一群中国人是一条虫。"为什么？因为我们很多中国人的行为所表现出来的往往是自我提前，团队退后，没有将团队的力量发扬光大。今天，丽水联通的员工再次见证了让我们久违的精神和文化。而这种精神，正是团队精神，这种文化，正是团队文化。

不可否认，被称为一盘散沙的企业必定是缺乏团队协作精神的企业。单打独斗的时代已经过去，尤其是对于职场的员工来说，只有将团队提前，让自我退后，和同事进行合作，才能获得发展和成功。

我们大多数人应该都看过足球比赛，有人是在现场，有人是通过电视，虽然我们观看的形式不同，但是每一个人所体会到的应该没有太大的区别，在足球队这个团队中，后卫不能随便挤占前锋的位置，后腰尽量不要跑到边锋的活动区域，尤其是守门员更是不能擅离职守。在足球场上，每个位置的队员都必须协同作战，互相配合，并给予同伴充分的信任。

当然，不仅仅是足球队，篮球队、排球队等也都需要具有非常默契的团队合作精神。因此，如果我们要将一件事情干得出色，要想在职场中获得更好的发展，必须将团队提前，让自我退后，并懂得与他人合作。

如果我们把每个人的能力都设定为10，那么10个人的合作结果只能是100吗？人不是静止的事物，人与人的合作也并不是人力的简单相加，往往



具有一种奇异的能量，当我们相互推动时，就能做到事半功倍。

虽然这个世界上并没有十全十美的个人，但是很可能有完美无缺的团队，关键是我们如何在团队中成长，能不能做到“团队提前，自我退后”。

（1）明确自己在团队中的位置和要做的工作。团队中每个成员都是不可或缺的组成部分，都应有自己特定的位置，有自己特定的工作，只有摆正了自己在团队中的位置，明确地知道了自己所要从事的工作，整个团队才能获得成功。相反，如果我们只想在团队中混日子，或者根本不知道自己是谁，也不清楚自己究竟扮演的是什么角色和要做哪些工作，那么整个团队就会出现混乱的局面。

（2）为整个团队承担更多的责任。一个优秀的员工从加入团队的那一刻起，便知道自己应该为整个团队承担更多的责任，即使老板并没有正式告知他要对某事负责，他也会努力做好。当一名员工对自己所在的团队负责的时候，无论他处于什么职位，无论他正在从事什么样的工作，他都会积极地与其他同事进行合作，并认真地对待，努力做到最好，继而产生积极、圆满的工作效果。

（3）用最饱满的热情面对自己所在的团队。在任何一个团队中，只要是被认为优秀的员工，往往都能够随时随地充满热忱且精神饱满地面对自己所在的团队。因为他们知道，自己的事业能否成功，首先取决于团队是否成功，而要使团队取得成功，自己必须要用最饱满的热情与激情为团队创造价值，使整个团队的士气高涨起来。

（4）切忌把同事当傻瓜。人们常说：“当你把别人的视线挡住的时候，别人也把你的视线挡住了。”同理，如果我们一味地自大，把团队中的其他同事看成笨蛋，那么别人又会用什么样的眼光来看我们？应该相信，把同事当做傻瓜的人，必然不懂得与人合作，尤其是那些认为自己有才华的人，凡事都想



自己来，对别人一点信任感也没有。但是，把别人当白痴或者完全不靠别人帮助的人是走不了多远的。

(5)一切以团队利益为导向。一个优秀的员工不论是在公司还是在其他地方，都会把团队的利益摆在首位，同时极力维护团队的声誉，即使个人利益与团队利益发生矛盾时，也能以大局为重。相反，一个时刻只为自己着想的人，是难以取得成就的，也是最终将被团队抛弃的员工。因此，我们必须明白一个道理：一个人所有成绩的取得，都是团队共同努力的结果，或者说只有把个人的实力充分与团队结合形成合力，才具有价值和意义。

公司的成功依赖更多的是集体的力量，那种“只顾自己，不顾集体”的员工，是不受老板和同事的欢迎的。因为个人好比大海里面的一滴水，离开大海很快就会干涸了。当团队为我们提供了施展自己才华的机会和舞台时，当团队为我们提供了实现理想的机会时，作为团队的一员，“团队提前，自我退后”就是我们要时刻铭记于心的职责和使命。



我们知道，个人是微弱的；但是我们也知道，整体就是力量。

——马克思

有一个意味颇深的动物寓言：

一次，马帮的人赶着一队马和骡子从云南出发，他们要去东南亚的缅甸、印度、巴基斯坦贩卖茶叶、瓷器和丝绸，返回时带来中国缺少的珐琅器、玻璃器皿和香料、胡椒及珠宝。

骡马群中，有一只老马和一只精壮骡子，它们是共事的好伙伴，在过去的旅途中，老马没少关照和帮助骡子。

背负着沉重的驮子，穿行在崎岖难行的山路和遮天蔽日的热带雨林，瘴气和毒蚊还不时侵袭着它们。终于，老马病了，气喘吁吁，步履维艰，越来越走不动，落在马队的最后。尽管鞭子不停地抽打着它，老马仍难跟上队，而年轻的骡子却轻松欢快，游刃有余。

老马恳求骡子："老弟，帮我驮一些货吧，分担一点，我实在有些吃不消。"

骡子却毫无怜悯："我凭什么帮你，你吃得经常比我还多！"

老马再次恳求："老弟，往日我没少关照你，青嫩的草我都让给你吃。"

骡子仍不答应："路还远着呢，谁不想轻巧点？你再坚持坚持吧！"

面对不讲情义的骡子，老马只好坚持、再坚持……然而，它终因体力不支而倒在地上掉队了。

马锅头发现老马倒下了，又不想丢弃老马，于是把老马背上的驮子全部

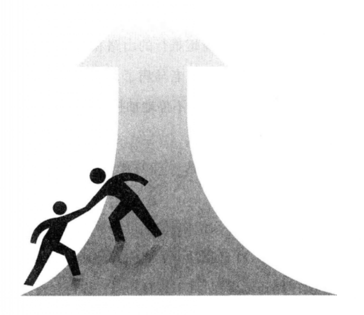


都加在骡子的背上。

骡子吃力地前进着，累得气喘吁吁，落在马帮最后。鞭子开始经常落在骡子的身上。老马看着它说："早先你要是帮我分担一些重量，总不至于如此吧！"

骡子懊悔地说："我太后悔了，早知如此，何必当初。"

在工作中，往往是助人助己的关系，如果你看着隔壁的同事忙得人仰马翻却袖手旁观的话，自己需要时就没有人来帮助你，或者他忙得病倒了，结果上司只能把他的工作都匀给你，这时你就像寓言中的骡子——想轻松也轻松不了了。既然同处一个团队里，工作与每个人都脱不了干系，适当地为别人考虑，对自己，对他人都是有利无害的。



为别人考虑不光是美德，更是一种强烈的团队合作精神。

自然界里存在着一条生存法则：适者生存。狼，无疑是将这一生存法则



诠释得最完美的动物。因为狼在同其他动物相比时，虽然没有什么特别的个体优势，但是在生存、竞争、发展的动物世界里，它们懂得团队的重要性。可以说，在所有的动物之中，狼是将团队精神发挥得淋漓尽致的动物。

如果我们承认，像狼这样的动物都懂得团结协作，那么，我们人类还有什么理由搞个人主义？但是，并不是所有的人都能够理解"团队"与"群体"的区别。事实上，不管是英文还是中文，这两个概念的内涵都相差甚远——在英文中，"团队"叫做"Team"，"群体"叫做"Group"。在中文中，"团队"是指为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式组织，而"群体"则是可能有着共同目的，但却缺乏协作性、没有凝聚力的人群。

在现实生活中，我们中间的许多人很容易将这两个概念混淆，而这也正是很多人无法做到团结协作的关键因素。

事实上，虽然"群体"可以向"团队"过渡，但是"团队"和"群体"有着根本性的区别。即使我们不从抽象的意义上讲，也可以清晰地分辨出两者的差异——一个真正的团队有着高度的合作精神和集体战斗力，而群体则没有核心、没有共同目标、没有凝聚力、没有协作精神。因此，团队是具有团队精神的一个组织，而群体是没有团队精神的一群人。虽然这里没有解释什么是"团队精神"，但是我们可以从著名建筑师丹尼尔·里伯斯金的著作《奠基》中了解到什么是团队精神。

丹尼尔·里伯斯金将团队精神同其他领域中的建筑联系在了一起，在《奠基》的开篇中是这样阐释团队精神的："有人曾经询问歌德最喜欢哪种颜色，'我喜欢彩虹。'他回答道。这正是我热爱建筑的原因。如果你觉得彩虹很美，那么它就代表了五彩人生中的每一种色彩；如果你觉得彩虹很难看，那么全部的色彩都将逐渐失去光泽。"

无独有偶。著名心理学家荣格曾列出一个公式：I + We = Full，意思是



说，一个人只有把自己融入集体中，才能最大限度地实现个人价值，绽放出灿烂绚丽的人生。

每个人只要踏入职场，就不可避免地要与性格迥异，甚至价值取向、做事风格等也不尽相同的同事打交道，因此往往会因为看事观点不同、做事方法不一而发生摩擦，甚至产生冲突。但是，如果我们善于为别人着想，积极地与别人团结合作，取其之长补己之短，那么还有什么问题不能解决。

一位名叫罗伯特·克里斯托弗的美国人时时刻刻都在为别人着想，因此仅用了 80 美金便实现了周游世界的梦想。虽然当时也有许多人认为这无异于天方夜谭，但是这却是事实。

为了实现这个梦想，罗伯特·克里斯托弗做了很多准备工作：领取一份可以上船当上海员的文件；在警察局申请无犯罪纪录的证明；获得美国青年协会的会员资格；考取一个国际驾照；找来一份国际地图。

当然，这些只是罗伯特·克里斯托弗的前期准备，仅依靠这些，他是根本无法实现自己的梦想的，关键是他时时刻刻都在为别人着想，从而获得了启程的资本：与一家大公司签订合同，为之提供所经过国家和地区的土壤样品；同一家航空公司签订协议，可免费搭机，条件是拍摄照片为公司做宣传，等等。

在所有可以踏上征程的条件都已具备之后，年仅 26 岁的罗伯特怀揣 80 美金，开始了自己的旅行：在加拿大巴芬岛的一个小镇，他通过为厨师拍照而获得了免费的早餐；在爱尔兰，他用 4.8 美元买了 4 箱香烟，在从巴黎到维也纳的旅途中，他投船长所好，送给了他一箱香烟，从而免去了船费；采用几乎相同的方法，他只用了四包香烟，就乘坐穿山越岭的列车，从维也纳到达了瑞士；在泰国，他又给一家酒店的老板提供了对他们酒店发展非常有价值的资料，因而受到了贵宾式的待遇，获得了免费的吃住机会，等等。



最后，通过自己的努力和很多巧妙的方法，罗伯特实现了多数人认为完全不可能的80美金周游世界的梦想。很重要的一点就是，在他的计划和经历中，他都是在为别人着想，从而为自己实现目标提供了帮助。

慢慢地学会为别人着想，你将会变成一个善于合作的人，也将为自己搭建好一个良好的人脉网，你的能力将会大大地提高，并做出应有的成绩，获得上司的青睐，最终会被同事称为"一个聪明的人"。

"最好的CEO是构建他们的团队来达成梦想，即便是迈克尔·乔丹也需要和队友合作来一起打比赛。"通用电话电子公司董事长查尔斯·李曾说。

事实上，很多日本企业之所以具有强大的竞争力，其根源并不在于员工个人能力的卓越，而在于其员工整体"团队合力"的强大，其中起关键作用的是那种弥漫于企业的无处不在的"团队精神"。

然而，团队精神固然重要，但是"为别人着想"更是与他人进行协作的前提。例如，一条流水线上的员工，如果上一道工序的人不为下一道工序的人着想，下一个流程根本无法进行。为别人着想才能高效率地完成任务，要是搞砸了，整条线都要加班返修。然而，有些人却只为自己着想，只看到自己的优点和别人的缺点，对别人的优点却视而不见，这种习惯往往会使人陷入一种孤立无援的状态。

有一家公司想招聘一位项目研发经理，经过20多轮的不断挑选，最终在众多的应聘者中，只留下了三位候选人。其中，有一位非常优秀的人才，他毕业于国内一所非常有名的理工大学，而且成绩优秀，一篇研究项目的论文曾获得过大奖，在读博士期间，已经积累了丰富的项目执行经验，毕业后又在一家大公司主持过一些技术开发工作。于是，技术总监专门从总部过来和他谈话，觉得他的能力很强，正是公司想要的人才。然而，当他被问到"怎样比较即将进入的公司和他过去工作过的公司"时，他的回答终结了他将要进入这



家公司的路程："以前的公司同事之间尔虞我诈，大家都对彼此充满了戒心，工作中缺乏合作精神，尽管大家工作都很努力，但是像一串散落花的珠子，缺少一根线把它串起来。"最后，这个人被淘汰了。

事后，当有人问起技术总监淘汰这位人才的原因时，技术总监回答说："他既然不适合以前的团队，当然也不适合我们的团队。既然他在以前的团队中只能看到别人的缺点，只能证明他不是一个可以为别人着想的人，而这样的人根本无法为一个团队带来竞争力。"

良好的职场关系是发挥团队精神的前提，也是现代员工争先创优的资本。在现代企业团队中，要想成为一名好员工，就要与同事处好关系，在工作中多为同事考虑一下。

(1)积极地、主动地与团队中的其他同事进行沟通。通用汽车公司前总经理英飞曾说："我始终认为人的因素是一个企业成功的关键所在，根据我40年来的管理工作经验，我发觉所有的问题归结到最后都是沟通的问题。"

沟通可以让我们在相互了解的同时，改善不利于团队的行为，因为沟通是两个或者两个以上的人或者团体之间传递信息、交流信息和加强理解的过程。这种"团队性"的沟通，特点在于每一个参与者都是积极的、主动的主体。

(2)求同存异、坦诚相见。俗话说："金无足赤，人无完人。"当我们以一颗真诚的心与他人相处时，必然会与周围的人在合作共事中加深了解，在相互尊重中增进团结。运用这种处世原则，相信在给别人带来好处的同时，也会使自己在职场中轻松自如，在遇到问题时可以迎刃而解，至于融入团队也就水到渠成了。

(3)学会换位思考，将心比心。当在工作中与同事发生分歧时，不要只想着自己有多么委屈，如果能够换位思考，将心比心，不仅能体会到他人内心



的想法和真实的感受，了解他们的苦衷，而且也会发现自己的缺点或不足。因此，当站在对方的立场上进行思考的时候，并不是一种吃亏的表现，而是有利于修正自己的一种行为。那么，“修正”之后的自己，与同事相处起来，岂不是更加自然、和谐、愉快。

因此，无论是对待同事要合作，还是团队精神，关键是“为别人着想”，尤其是在最危险的时刻，如果我们依然能够将“为别人着想”进行到底，成功一定属于我们。

事实证明，“为别人着想”是体现个人价值的一条捷径，是与人团结合作的基础，是展现团队精神的代表，也是团队存在的意义。









内部可以有争议，对外要一致

大成功靠团队，小成功靠个人。

——比尔·盖茨

对于任何一个职场人士来说，"团队"这一概念并不陌生，团队协作无论是在个人发展还是在公司运营中所发挥出的巨大作用，也为业界人士有目共睹。那么，如何去打造一个团队？怎样去处理团队中的冲突？

事实上，任何一个团队内部都或多或少存在一些不可避免的"争议"，关键是对外能否一致。

微软中国研发中心的总经理张湘辉说："如果一个人是天才，但是其团队精神比较差，这样的人我们不要。中国 IT 业有很多年轻聪明的人才，但是团队精神不够，因此每个简单的程序都能编得很好，但是编大型程序就不行了。美国微软开发 Windos XP 时有 500 名工程师奋斗了 2 年，有 5000 万行编码。软件开发需要协调不同类型、不同性格的人员共同奋斗，缺乏领军型的人才、缺乏合作精神是难以成功的。"

拿破仑·希尔在年轻的时候，曾经创办过一份杂志，虽然起初比较成功，但是后来却以失败收场。开始时，由于拿破仑没有足够的资金，因此就与一家印刷厂合作，他很喜欢这份工作，而且为此投入了很多的时间和心血，虽然有些辛苦，但是他却从中获得了很多乐趣。

同时，他的杂志的成功也给其他出版商造成了威胁，很多出版商恨不得拿破仑·希尔的杂志马上关门倒闭。而就在此时，拿破仑与合伙人在工作中



出现了很多分歧，并经常因为一些出版方面的小事发生争吵，这使得他们之间的关系变得紧张起来。于是，一家出版商在得知他们内部不和的消息后，出资买走了拿破仑合伙人的股份，接收了拿破仑的杂志，使得拿破仑不得不带着耻辱离开了他所热爱的工作。

之后，拿破仑仔细地思考了自己失败的原因，终于得出结论：首先就是自己对业务缺乏绝对的控制权，其次是缺乏与合伙人之间的沟通，缺少一种和谐的合作氛围。

邦尼曾经总结出一条人力定律：一个人一分钟可以挖一个洞，60个人一秒钟却挖不了一个洞。合作是一个问题，如何合作也是一个问题。

有一次，山东运动队和山西运动队进行攀岩比赛。山西队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。山东队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。比赛开始了，山西队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但是因用时较长最后输给了山东队。

那么，山东队在比赛前合计着什么呢？原来队长让大家聚集在一起，并把自己的优点和缺点都说出来，最后队长根据每一个人的优势和不足确定谁做前锋，谁接第二棒，谁在最后进行冲刺。于是，山东队的每一个人都将自己的潜能发挥了出来，最终也轻而易举地赢得了这场比赛。

可见，共同完成任务的保证就在于，内部可以有争议——有的人个子高，有的人个子矮，有的人聪明，有的人愚笨，有的人谦虚谨慎，有的人爱出风头，但是对外要一致，即发挥每个人的特长，形成才能上的互补，并注重流程，使整个团队产生协同效应。

战国时代，齐国公子孟尝君养食客3000，各色人才集聚一堂，甚至“鸡鸣狗盗”之徒也被列入其中，因此在这些食客当中经常会发生一些争执，并且



谁也不服谁，谁也不怕谁，表面看上去，每个食客都带着一股浓浓的火药味。

然而，在孟尝君出使秦国的过程中，秦国欲加害于孟尝君时，孟尝君的3000食客却表现出了一种“一致对外”的精神。其中，有一位以“神偷”著称的食客，在得知孟尝君有危险后，马上潜入秦国皇室之中，盗来“通行证”，在孟尝君陷入前有关门挡住去路，后有追兵的险境时，一位善于学“鸡叫”的食客又帮助孟尝君逃过一劫。

对于一个由不同的优势和长处的员工组成的团队而言，每一个员工都有自己的特别之处，在这个团队里，他们可以充分展现自己的个性，发挥自己的能力，但是当有外敌入侵时，每一个队员必须与其他团队成员进行优势互补，使整个团队产生整合后的聚变，发挥团队的最大威力，产生“1+1>2”的效果。

“内部可以有争议，对外要一致”是被员工所广泛认同的一种先进群体意识，是每一位员工都应自觉自愿遵守的行为规范。

“内部可以有争议，对外要一致”是公司每一位员工对企业深厚情感与崇高使命感的集中体现，也是职业行为准则的具体体现，更是对每一位员工的基本要求。

“内部可以有争议，对外要一致”强调的是团结一致的团队协作精神，倡导的是团结和谐的人际关系以及为实现工作目标共同协作的精神。

“内部可以有争议，对外要一致”要求员工不断提高工作技能和综合素质，增强自身竞争实力，工作积极上进，学习积极进步，生活乐观向上。

“内部可以有争议，对外要一致”是每一位员工正确处理团队、个人利益关系的根本准则，它要求员工诚实正直，忠于职守，忠于企业，自我管理，自我控制，自我约束。



在这个个性张扬的时代，许多企业的老板越来越重视具有合作意识的员工，他们说："我们越来越迫切需要更多、更有效的具有团队精神的员工来提高我们的士气。"柳传志就曾经把联想集团解释为"一个人与别人相比，比人家弱，合在一起就比较强"的企业。

与个人相比较而言，做同一件事情，不但是团队的解决力比个人强，而且所花费的时间也要少很多，但是团队的种种优势需要每一个成员同心协力。

(1)学会忍让。常言说得好："忍一时风平浪静，退一步海阔天空。"在工作中，我们总会发现身边的一些人过于斤斤计较，得理不饶人，别人批评他一两句，或者给他提一点意见，他马上还以眼色，或者怀恨在心，伺机报复。

这样的人无论在生活中，还是在工作上都不会获得进步与发展，甚至身边的朋友、亲人也会逐渐地离他而去。因此，当出现矛盾时，宁肯自己受一点委屈，也不要和对方吵得面红耳赤。为了团队的利益，更是为了自己的发展，要学会忍让，也许某一时刻等对方冷静下来后，会感到惭愧，会被我们的宽容所折服。

(2)培养大局观。在现今的职场环境中，评价一个员工的能力高不高，很重要的一个方面就取决于这个人大局意识强不强，是不是顾全大局，是不是老是为自己考虑。凡是能力高的员工，往往都是大局意识非常强，能够顾全大局的人，做事首先考虑的是大局的利益，为了大局，能够牺牲自己的小利益。

(3)寻找"共性"。哲学上讲"世界上没有两片相同的树叶"，人也一样，这个世界上没有两个性格、爱好、脾气完全相同的人，无论是大团队还是小团队，每个员工都有属于自己的理想和追求，这是我们无法逃避的一个事实。无论是初涉职场的"新手"，还是跳槽到新工作单位的"老将"，如果仔细观察

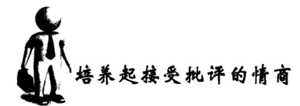


的话，都会发现身边并非都是同龄人或志趣相投者。

平心而论，我们每个人都不愿意和志向不同、话不投机的人和谐相处，美好共事，然而事情却往往不尽如人意。此时，我们不要试图去改变，而是需要努力寻找"共性"，求同存异，尽快融入团队。

如今的职场，比起以往任何时候都需要员工的协作精神，只有资源共享、信息共享、一致对外才能够创造出高质量的产品，高质量的服务。





培养起接受批评的情商

在现代工业社会，单枪匹马和赤手空拳打天下的神话已不复存在，孤胆英雄越来越难以成功，即便是过去被认为主要是由单独的个体从事的领域，现在都变成一种团队合作的事业。

——本杰明·弗尔莱斯

一个人的成功不是真正的成功，团队的成功才是最大的成功。一位人力资源专家曾明确指出："现代年轻人在工作中普遍表现出的自负和自傲，使他们在融入工作环境方面显得缓慢和困难。他们缺乏团队合作精神，项目都是自己做，不愿和同事一起想办法，每个人都会做出不同的结果，最后对公司一点儿用也没有。"

娃哈哈公司的某区域的市场部，由于内部涣散不团结，无法形成协同合作的战斗力，导致产品销售始终做不上去，这成了哇哈哈集团的一块心病。于是，娃哈哈总部派去了一名市场总督导进行调查，结果发现，主要是团队问题。但是这位市场总督导并没有马上开会讲道理，也没有斥责、处罚任何一个人，而是巧妙地安排了一次别开生面的"盲阵"活动，目的是让大家自觉地认识到自身的不足。

活动的结果完全在这位市场总督导的意料之中。虽然大家起初乱成一团糟，各有自己的主张，但随着时间一分一秒地流逝，尤其是在烈日下经过漫长而无为的争吵和煎熬，大家渐渐开始明白，必须确立一名优秀者为领袖，还要有智者为助手，甚至还要严格做到令行禁止，各负其责。

事后，该团队创造出了惊人的业绩，被动的市场局面很快得以扭转，当年



销售额突破3个亿。因为在完成游戏后，大家并没有将这次深刻的经历马上抛到九霄云外，而是结合实际，联系自身，重新认识到了团队合作精神的重要性。

不错，娃哈哈的这支小团队是成功的团队，这位市场总督导也是一位非常聪明的领导。他知道现在职场中的很多员工根本不愿意接受别人的批评，于是就换了一种从侧面进行引导的方法。

然而，在现实中，并不是所有的职场员工都能够像娃哈哈的那只小团队一样遇到有耐心的领导，而是经常会遇到一些看到问题便马上指出问题的上司，因此，很多员工选择了抱怨、逃避、应付。然而要想在职场中获得成功，关键是要培养起接受批评的情商。

"情商"一词，或许对很多人来说并不陌生。美国哈佛大学心理学家丹尼戈尔早在20世纪90年代就曾提出了"情商"(EQ)的概念："情商是个体的重要的生存能力，是一种发掘情感潜能、运用情感能力影响生活各个层面和人生未来的关键的品质因素。"

东北大学工商管理学院的窦胜功教授也在《智商与情商》中引进了"团队情商"的概念，认为在高情商的企业里，可以将员工的不满化为建设性的批评，创造一个和谐的工作环境，形成高效率的合作网。

诚如中粮的宁高宁所言："团队像人一样，应不断进步成长，是一个生命体。团队进步的基本条件是能持续的学习、反思、沟通，有自我批评的承受力和能力，团队中又不断找出自身不足的文化，这是团队成熟和信心的表现。能学习和反思的团队表现了对大目标的深刻理解和执著，也表现了对实现目标的过程的坚韧，特别是有对过程中遇到困难和挫折的应对能力和奋斗精神。在这样的团队中，沟通的速度快、成本低，信任多、抱怨少，团队成员中想到的、说到的、听到的、做到的有高度的统一。"



团队是由员工组成的，那么对团队的要求必然也是对每一个员工的要求。因此，团队中的每一个员工，在与其他同事进行合作的时候，由于每一个人的身上都存在不足之处，难免会出现一些小错误，这就需要我们勇于面对缺点，敢于接受上司甚至是同事善意的批评，并将之养成习惯，这就是我们所说的情商。

“成功与失败，都源于你所养成的习惯。有一类人，做每一件事都能选定目标，全力以赴，另一类人则习惯随波逐流，凡事碰运气。不论你是哪一类人，一旦养成习惯，都难以改变。”拿破仑·希尔好像在他的那个时代就预见到了现在的职场人士的需要。

我们常常会看到，团队中的一些员工之间，或者员工与管理者之间长期地闹矛盾、犯别扭，双方都不愉快。而这些矛盾和别扭，不是因为思想观念上有分歧，也不是由于个人道德品质方面有问题，完全是因为习惯，或者说是脾气和爱好等一些小节上的“合不来”。因此，要想与不同类型的同事和谐相处，美好共事，我们就必须培养起接受批评的情商，然后借助这些“情商”来达到彼此的交融。

正所谓，与其在自己的成功路上树立更多的敌人，倒不如在自己的成功路上赢得更多的朋友，取人之长，补己之短，接受批评，学会欣赏，摆正自己在团队中的位置，只有这样，我们才能在提高自己的同时也成就了自己。

小赵是个工作很勤奋的员工，但是他最大的问题就是不喜欢与人合作。对他来说，与同事合作是荒谬而毫无结果的，在他的心里，似乎只有他自己才是公司里唯一有能力把事情做好的人。

然而，尽管小赵非常努力，但是他所成就的事却很少，与同事的关系也并不融洽。这使他感到困惑，因为他以为，自己平时的形象应该给人相当随和及合作的感觉。



事实上，当小赵把别人当做傻瓜的时候，别人也把他当成了白痴。因此，连续几个月的效率低下，使得考核主管不得不生气地找到小赵："你和其他同事同在一个团队里，为什么你总是不信任你的同事，无法与他们合作？"

小赵不急不忙地回答道："我想与他们合作，但是坦白地说，我认为他们都是白痴！"考核主管反问道："你认为你真的就那么优秀吗？你认为别人真的就没你聪明吗？"

"我想这个问题的答案是肯定的！"小赵表现出来的自负，彻底激怒了考核主管。于是考核主管将半年以来他们部门各人的业绩扔给他看："我想你并不比别人聪明，如果你认为别人是白痴，那么你是不是还不如一个白痴？"

当小赵看完那张用数据可以说明一切的业绩表时，脸涨得通红，再也说不出话来。这不仅仅是因为他缺乏协作精神，更是因为他经不起批评。

培养起能够接受批评的情商，你将会变成一个善于合作的人，也将为自己搭建好一个良好的人脉网，你的能力将会大大地提高，并取得应有的业绩，获得上司的青睐，最终会被同事称为"一个聪明的人"。

然而，"高情商"的培养固然需要每个员工的坚持与努力，需要依赖于有效的沟通与交流，但是更需要最大限度地发挥自身的"自制力"，即在和别人相处过程中发生意见不同的情况时，你要做的，就是先接受别人的观点，甚至是批评，如果你这样做了，相信别人也会尊重你，就算工作绩效不怎么突出，但是别人也不会刻意去挑你的毛病，甚至还会受到你的感染，老板也会对你放心，自然会将你视为"骨干"和"中坚"。

企业的竞争力在很大程度上取决于企业的员工，因为只有全体员工发挥团队精神，具备团队合作能力，企业才能在激烈的竞争环境下谋得一席之地。作为员工，应想企业之所想，急企业之所急，不断学习思考，勇于接受批评，不断完善自我。



必须努力培养起接受批评的情商，把自己塑造成为全面的人。这就要有针对性地完善自己身上薄弱的地方，发挥自己与生俱来的优势。

（1）争当团队中的“长木板”。如果一个团队一起步行向同一个目的地进发，谁最能决定整个团队的速度？如果你是整个团队中走得最慢的人，那么答案就是你。为此，你可能会受到批评，但切忌反驳、对抗，从而使自己陷入对立局面。就像西班牙的智者巴尔塔·葛拉西安在《智慧书》中告诫我们的那样：“不断地完善自己，使自己变得不可替代，让别人离了你就无法工作。这样你的地位就大大提高。”

在团队合作中，最重要的就是齐头并进，千万不要因为自己而影响了整个团队的效率，如果成为“短板”，你就会被团队所淘汰，只有做“长板”才能成为全面的职业人。

因此，当我们真诚地接受别人的批评的时候，也是在让自己的“短板”变长，让自己的“长板”变得更长。

（2）将“接受批评”理解为“交换思想”。英国的大文豪萧伯纳说：“你我是朋友，各拿一个苹果，彼此交换，交换后仍然是一个苹果。倘若你有一种思想，彼此交流思想，那么我们每个人就有两种思想了。”

事实上，当别人对我们进行批评的时候，也是在无形之中与我们探讨解决问题的方法，如果我们能够将“接受批评”理解为“交换思想”，那么我们必将获得更多有用的信息，这就是团队的合作精神的重要之所在。

（3）勇于并乐于接受批评。任何一个团队之中，即使是在一个成功的团队之中，每一个团队成员都应该意识到自己不仅有优点，还有缺点。而一个最优秀的团队，往往并不是仅仅由最优秀的员工组成的，而是由各个成员团结协作，扬长避短来组建成的。因此，当我们由于自身的缺点而导致被批评时，当工作环境需要我们面对自己的缺点时，当我们需要改正缺点时，不要逃



避,而要毫不犹豫地去改正。虽然这些做起来很难,但是优秀的员工一定会去做,因为在这个过程中可以有所收获。

(4)吾日三省吾身。当我们因出现问题而被批评时,不仅要从“知过则改”升华到“闻过则喜”,更要做到“吾日三省吾身”,多从自身找找原因,是否依旧对人冷漠,或者依旧言辞锋利,即使自己真的没有做错,也要学会换位思考,体现出容人的雅量。

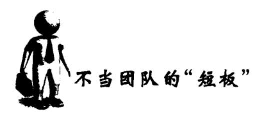
陆地上最广阔的是海洋,比海洋还广阔的是天空,当你做到这一步的时候,比天空更广阔的相信一定是你的胸怀。

(5)把工作看成一份事业而不是职业。把工作看成一份职业的员工,渐渐地会对工作产生懈怠的情绪,而把工作看成一份事业的员工,不管自己的处境有多么糟糕,也要设法使工作变得充满乐趣。

把工作看成一份事业是一个优秀的职场员工所必须具备的个人素质,在以敬业为核心的前提下,我们才能对自己的业绩做出客观的评价,才能够培养起接受批评的情商,从而以饱满的热情投入到工作中去。

如果说20世纪是个人英雄辈出的时代,那么21世纪则是合作制胜的时代。每一个力图成功的职场员工,都应该磨炼和培养自己的“高情商”,无论你将来处于什么位置,在合作中双赢、多赢已成为必然。





不当团队的“短板”

要不断地提升和完善自己，让自己变得不可替代，这样你的地位就会大大提高，永远不用担心未来。

——巴尔塔·葛拉西安

一位老国王知道自己不久后将去世，得从两个儿子中遴选王位继承人。他思考了半晌，喊来两个儿子，给他们一些长短不同的木板，让他们各做一只木桶，并承诺说：谁做出的木桶盛水最多，谁就可以继承王位。

大儿子尽量把木桶做大，心想这样就能盛更多的水，结果做到桶壁时没有木材了，只好选用了一块短木板。小儿子平均地使用木板，做出一只桶壁并不高的桶。两个人拿着自己做出的木桶去装水，结果小儿子的那只并不起眼的木桶装水更多，大儿子那只看起来很大的木桶装水却很少。

最终，小儿子得到王位，大儿子与王位失之交臂。

你知道大儿子做的大木桶为什么装水少吗？很简单，木桶盛水的多少，不在于桶壁上最长的那块木板，而在于最短的那块木板，这就是管理学上著名的“木桶定律”。它指的是在公司里不要当团队的“短板”，因为一个人的不足影响整个团队的工作成果。这也像一群孩子一起走路，走得最慢的那个孩子将决定整体的行进速度。所以，抱着团队精神与同事合作时，一定不要当短板，也不要做“慢孩子”，千万别因为自己的原因而影响整个团队，要赶上大家，与众人齐头并进。

在一个企业，主要就是靠团队协作来完成任务，取得业绩，企业能否生存，取决于内部团队的整体状况与实力。如果因为某些员工能力不足而出现



薄弱环节，那么这个企业别说在市场上与其他强势企业竞争，恐怕连参与竞争的人场券也会失去，更甭提分享市场蛋糕了。

作为职场上的个人，如果不想被替代，就一定不能当团队的“短板”，这是对你的最基本要求。从内心深处来讲，没有人愿意当团队的“短板”，因为这么做对自己并没有益处，你会被有能力的同事讥笑、瞧不起，你也得不到上司的奖励和赏识，并且会成为率先被淘汰的人。所以，公司里的“短板”们会活得很不舒服，既没有升职的希望，又没有成就事业的机会。

既然决定不当“短板”，那就要好好地提升自己。

小黄大学毕业后进入一家外贸公司工作，与同事配合时，同事总不把他放在眼里，有时候，小黄做错了事，还会受到同事的批评，他很不服气，告到老板那里。待老板弄明白原委后，语重心长地对他说：“确实是你的工作过失导致这笔订单的发货时间被延误，人家批评得没错，可能是他没有注意沟通的方式方法，但我希望你不要介意，要主动反省自己，仔细想着下一步该怎么提高。”

小黄心里更闷了，下班后，他向朋友抱怨道：“公司一点都不重视我，同事骂我，老板也批评我，他们嫌我不会做事，真想辞职走人。”

朋友有着多年的职场经验，对他说：“你也是大学毕业，并不比你的同事差，凭什么被他们瞧不起呢，不就是因为你的业务能力没有他们强吗，结果在工作中出现了纰漏。我建议你先别忙着辞职，把业务用心钻研一下，这样辞职了别人还会念起你，说起你的好话，老板也会不舍得放你走。”

小黄一拍脑袋：“是呀，我干嘛现在灰溜溜地辞职呀。我得干出个样子来让他们看看。”

有了这个动力，在接下来的工作中，小黄花大力气去钻研业务，力争在自身的环节上不出纰漏，让同事挑不出什么毛病。就这样，一年多后，他把贸易



函电、谈判技巧和进出口操作流程全都弄明白了，而且运用得很熟练。

再次和那位朋友一起吃饭时，朋友问道："你现在在哪里高就呀？"

小黄说："我还在原先的公司。"

朋友故作惊讶地说："咦，你没辞职呀？我以为你早就换工作了呢！"

小黄不好意思地挠挠头："呵呵，我现在在这里工作得很开心，不舍得辞职。同事都愿意跟我配合做事，老板也很赏识我，我觉得在这里工作挺有前途的。"

在这个故事中，虽然小黄提升自己的动机是受了朋友"激将"，但客观效果却是好的，他在职场上立住了足，也赢得了同事们的尊重。

有小黄的案例在先，想必你也会多出提升自己的动力。要想不做团队的"短板"，建议你从以下几个方面着手：

(1)在工作中多观察，看自己处在团队协作的哪个环节上，要做好这个环节的工作最迫切需要你具备哪些技能，譬如，这个环节需要一位懂外语、能够做口译的人，虽然你是外语系毕业，但口译能力还有点欠缺，那就要抓紧一切时间好好地练习，以免上司带你出去进行涉外谈判时，你在翻译中"卡壳"，使公司遭受损失。

(2)清楚自己在岗位上还应该具备哪些能力，以便使工作进行得更加顺畅。举例来说，你是企业外联部的人，平常负责把公司的广告设计业务委托给外部设计公司做。这时，如果你本人也懂一点软件操作，就可以在上司观看设计方案时根据其意见稍作调整，从而及时地看到效果。否则，上司的每一句反馈你都得跟外部设计师沟通，要他们改回来，这会耽误很多时间，延误方案的定稿时间。

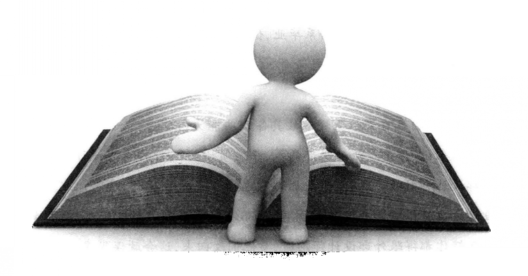
(3)你要持有"空杯心态"(即不自满)，善于学习团队成员身上的优点，汲取他们的经验，特别是那些在公司里工作了很多年的老员工和受到上司赏



识的员工，他们身上一定有丰富的经验或某种优势，留心观察，把他们的优点学到手，这样你就会不自觉地拉长自己的“短板”。

(4)要与时俱进，通过多种渠道来学习，让自己做个不落伍的人。企业发展要跟上时代的步伐，否则就会惨遭淘汰，这就要求企业中的员工也要能够与时代同步。出现了新的工作方法，你要学习、掌握；出现了新的工作理念，你要琢磨、消化；出现了新的软件工具，你要操作、熟悉。你可以选择在工作中学习，也可以上业余培训班，听讲座，更可以买书来研读。总之方法多种多样，关键是你要拿出认真的学习态度。

(5)在不做“短板”的同时，还要注意保持自己的优势，这样才能够超越众人，脱颖而出。举例来说，你不仅具有团队协作精神，还非常富有领导才能，这时就要注意进一步提升和发挥自己的领导才能，以便早日担任管理或领导岗位，率领团队一起做事。



积极学习，努力充电，别让自己一人拖了整个团队的后腿。



总之，付出这些努力会让你在职场上生存得更好。西班牙的智者巴尔塔·葛拉西安在《智慧书》中告诫大家："要不断地提升和完善自己，让自己变得不可替代，这样你的地位就会大大提高，永远不用担心未来。"

不可替代性是个人的竞争力所在。要关注自己的薄弱环节，努力让自己成为一个能力全面的职业人，在工作中给予团队最好的协作和配合。





让能力在团队协作中被放大

一个人像一块砖，砌在大礼堂的墙里，是谁也动不得的，但是丢在路上，挡人走路是要被人一脚踢开的。

——艾思奇

一个风和日丽的周六，玛奇带着他的儿子来到沙滩上玩耍。当玛奇舒舒服服地躺在沙滩上享受日光浴的时候，他的儿子也开始了自己的“工作”——在一个装有玩具小汽车、敞篷货车、塑料水桶、塑料铲子等玩具的沙箱里开始修筑公路和隧道。然而，小家伙很快就遇到了难题，在沙箱的中部发现了一块巨大的岩石。于是，这个小家伙便开始挖掘岩石周围的沙子，企图把它从泥沙中弄出去。但是由于玛奇的儿子刚满 5 岁，而岩石却相当巨大，因此小家伙手脚并用，似乎没有费太大的力气，岩石便被他连推带滚地弄到了沙箱的边缘。

虽然这时小家伙才知道，他无法把岩石向上滚动，翻过沙箱的边墙，但是小家伙还是下定决心，决定用手推、肩挤、左摇右晃，一次又一次地向岩石发起冲击。可是，每当他刚刚觉得取得了一些进展的时候，岩石便滑脱了，重新掉进沙箱。小家伙急得哼哼直叫，使出全力猛推猛挤。但是，他得到的唯一回报便是岩石再次滚落回来，砸伤了他的手指。

最后，小家伙伤心地哭了起来。整个过程，都被一旁的玛奇看得一清二楚。当泪珠滚过孩子的脸庞时，玛奇来到了跟前：“儿子，你为什么不用上所有的力量呢？”



听到父亲温和而坚定的话，小家伙还是忍不住垂头丧气地抽泣道："爸爸，我已经尽力了！而且我用尽了我所有的力量，但是就是搬不动。"

"是吗？儿子！"玛奇又亲切地纠正道："我想你并没有用尽你所有的力量，至少你没有请求我的帮助。"这时，玛奇弯下腰，抱起岩石，将岩石搬出了沙箱。

俗话说，"三个臭皮匠，赛过诸葛亮"。虽然诸葛亮足智多谋，但是他毕竟是一个人，而三个"臭皮匠"则是一个相互协作的团队，而且每个"臭皮匠"的能力也将在团队协作中被放大。



一位中国留学生到美国留学，攻读硕士学位，毕业前，教授安排他和另外三位美国同学一起做毕业设计，具体内容是去一家企业里实习，并为其编写出系统程序。

这位留学生几乎一肩挑，抢着干所有的活，力求多证明自身的能力。程序设计出来后，企业方面很满意，教授看了也觉得没有问题。但是，在给他们四人进行设计打分时，干得最多的留学生却得了 B，另外三位美国同学都得了 A。

"这太不公平了！"留学生很愤慨，他冲进教授的办公室，质问道："老师，难道您有种族歧视倾向吗？为什么给他们打分那么高，给我打分这么低？你要知道，这个程序几乎是我一个人开发完成的，而且你们也都很满意，是吧？"

教授看着他，微笑不语。待留学生冷静下来，教授慢慢开口道："正是因为如此，我才给了你比他们都低的分数。"

"……"

"因为你把所有的工作都抢在自己手里，把别人挡在外面，结果米娅、鲍勃和克里斯的好想法都没有在这款程序中得到很好的体现。米娅认为目前



的程序可以更简化一些，这样能减少运行时间，提升企业工作效率。鲍勃认为程序的界面应该更人性化一些，尽量让员工一看就知道该怎样使用，这样可以大大地节省培训时间，降低培训费用。克里斯觉得这款程序并不能完全满足企业的需求，在某些方面还可以更加完善一些……"

留学生听得直冒汗，因为这些美国同学都说到了点子上。

教授看着他，意味深长地说："如果让他们参与进来，共同开发这款程序，是不是可以做得更好？这款程序在你眼里可能是自己能够做到的最好程度，但在我眼里，它只能打 60 分，并不出色。另外三位同学的意见非常对，他们不会比你做得差。记住：在这次毕业设计中，你跟同学之间并不存在竞争关系，你们是一个协作的群体，而你的表现专横独断，拒绝听取意见，所以我认为你的综合素质比他们差，所以给了你 B。其实，你的同学都非常认可你，但他们希望你成长为一个更具领导力、更善于沟通的人……"

留学生上了宝贵的一课。在毕业进入职场后，他发现那天教授讲的话比一个硕士学位对自己更有用。因为现实告诉他：不管升职、加薪，还是单纯地享受工作的乐趣，都需要团队合作来实现。仅凭着个人能力很难完成什么大事，因为你需要别人帮助你、配合你，为你提供各种资源，这样才能有更多取得成就的机会。

滴水融入大海，个人融入团队。在团队中，你的才能并不会被埋没，而是会被放大，就像"篮球之王"乔丹，没有队友们的配合，他绝对进不了那么多漂亮的球，但世人记住的是乔丹，而不是默默同他配合的队友。可见，团队可以成就个人。

在西方的职业教育中，特别强调团队精神。据说硅谷流传着这样一个"规则"：由两个 MBA（工商管理硕士）和 MIT（麻省理工学院）博士组成的创



业团队几乎是获得风险投资人青睐的保证。当然,这也许只是个捕风捉影的故事,但是里面蕴含着这样一个真理:个人有限的能力通过团队协作将会被无限放大。

20世纪60年代之前,松下电器都会在每年正月的某一天,由松下幸之助带领全体员工戴着头巾、身着武士上衣、挥舞着旗帜,把货物送出去。松下幸之助之所以这么做的目的,就是要发挥全体员工的勤奋精神,并不断地向员工灌输"全员经营"、"群智经营"的思想,让松下电器在集公司全体员工的智慧、体力以及公司资本于一体的综合力量下进行经营。

因此,松下电器的成功并不仅仅是松下幸之助一个人的成功,因为在公司上上下下几千名员工目送几百辆货车浩浩荡荡地驶出厂区的过程中,每个人都深深地体会到了作为松下员工的自豪感,为自己能够成为松下电器的一员而感到骄傲,从而团结起来,使公司在商业战场上成为战无不胜的战斗团队。

虽然个人的力量总是有限的,但是团队合作无论是对企业,还是对个人的最终成功有着举足轻重的作用。

我们可以从个人竞争力的高度去理解团队协作的重要性。竞争力的核心在哪里?有人说在于品质,有人说在于能力,有人说在于经验,也有人说在于手段。真是这样吗?

竞争力必须放在竞争的前提条件下,而竞争必须放在与竞争对手比较的前提下。你试着想一下,如果你与另外一个人一起去应聘,如果说品质是竞争力的核心,对手的品质有80分,你也是80分,你有没有竞争力?如果说能力是竞争力的核心,对手90分,你也90分,你有没有竞争力?如果说经验是竞争力的核心,对手有10年的经验,你也有十年的经验,你有没有竞争力?



但是，如果对手缺乏团队协作精神，而你最注重的正是团队协作精神，尤其是在目前的职场环境下，你必然会胜出。

因此，团队协作成为竞争力的核心无可厚非，而且个人的能力也只有在团队协作中才能被发挥出来。

听过音乐演奏会的人都知道，在任何一个音乐作品当中，每个音符都只能发出一种声音，要是某种乐器一直在演奏同一个音符，你的兴趣将不会保持太久。因此，只有不同的音符组合在一起，才能形成不同和弦或者不同的变奏曲，而没有众多音符的存在，音乐将不能称之为音乐。

团队中的每一个人都代表着一种音符，当我们开始团队协作的时候，也是将不同的音符合奏在一起的时候，如此一来，我们还会担心演奏不出来动听的音乐吗？

如果一家加工厂的生产部门能够自行制订出生产计划，自行实施操作流程，自行维护机器设备，那么这个部门已经无需领导严密监控。就好像当联邦快递的几个员工，发现开票过程有问题，每年给公司造成210万美元的损失，却没有循规蹈矩告诉管理人员："有个问题，你们看着办吧"，而是集体想办法解决这个问题时，他们已经被提升为主管。

团队协作是工作当中一种最为难能可贵的品质。有了协作，我们可以释放出巨大的潜力，补充身体的潜质，并培养出坚强的个性；有了协作，我们可以把枯燥的工作变得生动有趣，使自己充满对工作的渴望，使自己产生一种对事业的追求；有了协作，还可以感染周围的同事，拥有良好的人际关系，组建一支强有力的团队；有了协作，我们更可以获得老板的提拔和赏识，获得更多的发展机会和上升空间。

团队协作增加一盎司，个人能力放大100倍。当你真正融入团队中时，



当你和别人达到一个共同的目标时，你就会发现，自己的能力已在团队中被放大。如果每个员工的长处都能得到有效地发挥，那么人人都是闪光的金子。

但是，持个人主义的人往往认为，融入团队中就会缩小了自己。事实上，一个人想要成功，自己的能力固然重要，但是也离不开他人的帮助。在团队协作中，如果我们能够巧借他人力量，必然有助于实现自己的梦想。

任何一名员工都是从初入职场走过来的，都有过失败的经历，没有人进入职场马上就能成功，犹如一滴水，只有融入大海，才永远不会枯竭。因此一个员工，也只有充分融入整个企业、整个市场环境中，他才能发挥自己的才华，将他的各种能力转化成利润。

(1)与其临渊羡鱼，不如退而结“网”。作为职场中的一员，要想编织一张有助于自己快速发展的大网，必须通晓团队协作的艺术，不懂得协作便不会通晓职场之道。人在职场上立世安身，靠单打独斗是远远不够的，而必须有其他人相扶相助才行。正所谓：“与其临渊羡鱼，不如退而结‘网’。”

(2)将“团队协作”意识根植心底。世界上的万世万物都是相互联系的，人与人之间同样也是如此。可以说，在这个世界上，没有人可以独自完成一件事情，许许多多的事情都是在与别人的协作沟通中完成的。因此，在漫漫职场生涯中，我们要学会与人协作，而且这种协作不应该是被动的协作，应该是自发的协作，要将“团队协作”意识根植心底。

(3)借力使力，放大自己。在《荀子・劝学》中曾有这么一句话：“君子生非异也，善假于物也”。虽然当时的荀子是针对读书人来说的，但是也同样适用于我们今天的职场环境。在团队协作中，我们不仅要发挥自己的能力，更要懂得善“假于”借，借助于别人的脑子，借助于别人的知识、经验与能力，



来扩大自己的视野，以此来增加自己的经验，延长自己的“职场生命”。

俗话说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。海纳百川才能激起惊涛骇浪。职场这艘巨舰上每个人的岗位不同，只有让自己的能力在团队协作中被放大，才能平步青云或扶摇直上。

早在1994年，斯蒂芬·罗宾斯便首次提出了“团队”的概念：为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体。于是，在随后的十几年中，关于“团队协作”的理念风靡全球。

因此，我们不得不承认，当团队合作是出于自觉时，它必将会形成一股强大且持久的力量。





第六章 对待自己:自信

自信不是盲目自负。要清醒地认识自己的强项和不足,以空杯心态去学习、汲取,提升自身的能力和素养,以紧跟公司发展的步伐。



自信心比金子还宝贵

自信是成功的第一秘诀。

——爱默生

当杰克·韦尔奇无比自信地告诉全世界,他已经做出这个最重要的决定时,几乎所有的人都认为他是痴人说梦。然而,在若干年后,当GE的市场价值由过去的120亿美元上涨到今天的4000多亿美元,并且一直被公认为是管理最优秀与最受推崇的一家企业时,当杰克·韦尔奇成为通用电气公司历史上最年轻的一位CEO时,所有人都无言以对,剩下的只有仰视。

如果说这世界一向是由成功者主宰的,那么成功者则是由其自信主宰的。因此,“自信”成了通用电气公司的一个核心价值观。韦尔奇表示:“一切管理都是围绕‘自信’展开的。”



"自信"比"金子"还宝贵。一个人所能取得的成功,将与他自信的程度成正比。当你对工作缺乏足够的热忱或根本没有信心时,当你在发展的道路上停滞不前时,那么,让我们重拾自信;当你厌倦了平庸时,当你不想浑浑噩噩度过余生时,那么,让我们重拾自信。如果你能充满自信,你会发现,原来你的世界可以经历如此复杂的颠覆和重组,之后,取而代之的将是一个全新的你。

有一位大学毕业生第一次去参加面试时,她想到自己马上就要进入竞争激烈的职场,面对各种不同性格的同事,她的手心都在冒汗。她想:要是在面试过程中紧张,不知道如何应对考官怎么办?她越这么想,她的心跳得越快,最后她甚至产生了逃避的念头。

这时,她的父亲走了过来,问她怎么了,她把自己的担心告诉了父亲。父亲听完她的话什么也没说,走进旁边房间里,接着又走了出来,将一个纸卷塞到她的手里,轻声说道:"这上面写着面试问题的答案,如果你在考官面前紧张,打开看看就行。"她像握着一根救命的稻草一样拿好这个纸卷,匆匆进入了面试考场。把那个写有问题答案的纸卷握在手里,她心里踏实多了,她在考官面前发挥得相当出色。

她高兴地回到家后,向父亲致谢。父亲却笑着说:"是你自己战胜了自己,找回了自信。事实上,我给你的,是一张白纸,上面根本什么都没写!"她展开手心里的纸卷,果然上面什么也没写。她感到惊讶,自己凭着握住一张白纸,竟然顺利地渡过难关,获得了胜利。

"你手里拿的这张白纸,并不是一张白纸,而是你的自信!"父亲坚定地说。

她从父亲的话中找到了真正的自己。在以后的职业生涯中,她就是凭着握住自信,战胜了一个又一个困难,取得了一次又一次成功。



有人说，自信是人生的太阳，是前进的动力。因为自信的力量在于，即使身处逆境，也能帮你扬起前进的风帆。自信的伟大在于，即使面对常人无法翻越的艰难险阻，也能给予你不断走向成功的动力。

小泽征尔这个名字或许人们都很熟悉，他是世界著名的交响乐指挥家。而在他成功之前，也是经过了严格的考验，但是最后他还是凭借自信赢得了荣誉。

在一次世界优秀指挥家大赛的决赛中，前两位参加决赛的指挥家已经被莫名其妙地淘汰掉了。小泽征尔带着很大的心理压力走上了台，并按照评委会给的乐谱指挥演奏。然而，小泽征尔敏锐地发现了不和谐的声音。

他以为是乐队演奏出了错误，就停下来重新演奏，但是还是不对。他觉得是乐谱有问题，但在场的作曲家和评委会的权威人士坚持说乐谱绝对没有问题，是他错了。面对"权威的声音"，可能很多人都会像前两位被淘汰的指挥家一样没坚持自己的观点，但是小泽征尔却斩钉截铁地大声说："不！一定是乐谱错了！"小泽征尔还没有来得及看评委们的反应，热烈的掌声已经响起。

小泽征尔正是因为充满自信而逃脱了评委们精心设计的"圈套"——以权威人士的"否定"来检验指挥家在发现乐谱错误时能否坚持自己的正确主张，从而摘取了世界指挥家大赛的桂冠。

有信心的人从内心便认定"自信比金子还宝贵"。常言道"人外有人，山外有山"，在实际工作与生活中，我们不可能总是能力最强的，可如果我们因此而失去了信心，同时也就失去了努力的动力。因此，任何一个人只要勇敢地告诉自己：自己肯定行，自己可以坚持到底，自己根本不比他人差。这样一来，你的人生就会因自信而辉煌。

1955 年 1 月，全美最有名气的年轻滑雪运动员，甚至照片被用作《体育



画报》杂志封面的吉尔·金蒙特，在奥运会预选赛最后一轮比赛中，向着自己“一定要获得奥运会金牌”的目标出发了。

然而，当金蒙特沿着大雪覆盖的罗斯特利山坡开始下滑时，一场悲剧使她的愿望成了泡影。由于当天的雪道特别滑，刚过几秒钟，她的身子便失去了控制，即使她尝试过调整，即使她用尽一切办法想摆正姿势，可是由于一个细小的失误，让她不断地翻滚起来。

可想而知，这一失误动作，彻底破灭了金蒙特获得奥运会金牌的理想。当她终于停下来的时候，已经昏迷了过去。她的朋友以及亲人把她送往医院抢救，虽然她脱离了生命危险，但是并没有保住她以后继续做运动员的“资本”——双肩以下的身体永久性瘫痪了。

对于一个运动员来说，这样的结果无疑是致命的打击，但金蒙特却认为：虽然自己失去了做运动员的资本，但是自己至少还有生命，依然生活在这个世界上，那么，自己应该去从事一项有益于公众的事业，为社会做一些贡献。于是，她在医院的几年时间中，打响了与医院、手术室、理疗和轮椅之间的持久战，虽然病情时好时坏，但是她从未放弃过对生活的不断追求——希望今后能当一名教师。

有了这种自信，金蒙特在一个梦破灭后，最终又实现了自己的另一个梦。虽然当她向教育学院提出申请时，系主任、学校顾问和保健医生都认为这是天方夜谭，并质疑她无法上下楼梯走到教室，但是由于她在医院与病魔抗争的过程中，学会了写字、打字、操纵轮椅，1963 年，她终于被华盛顿大学教育学院聘用。

人生就应该是这样，只要你充满自信，你就可以创造属于你自己的成功。

然而，在实际工作中，很多职场的员工总喜欢说：“这不太可能吧？我哪有这个能力啊？我有自知之明，还是别自找苦吃了！”事实上，类似这样的话



还有很多，但是这却是一种典型的缺乏信心的表现，是一种前进的巨大阻力。从心理学角度来说，这事实上就是一种自我暗示，在潜意识中悄悄提醒自己不能胜任这份工作，更糟的是你尚未意识到它的不良影响。

1972年，尼克松参加连任竞选。相信我们对这位美国前总统并不陌生，由于他在第一任期内政绩显著，因此大多数政治评论家都预测尼克松将以绝对优势获得胜利。但是尼克松并没有像人们想象中的那样获得这次选举的最终胜利。

由于他过去曾经历过几次挫折，已经造成了很大的心理阴影，因此，他极度担心这次竞选再出现其他的一些意外。于是，在这种潜意识的驱使下，更是由于不自信的心态捣乱，因此，在选举正式开始之前，他便秘密指派手下的一些人对竞争者采取了不正当的手段，不但是对竞选对手的行踪进行了跟踪，而且窃听竞争对手的谈话。

有人说："亡羊补牢为时未晚。"但是尼克松本人却很不自信，而且走不出过去几次失败的打击。因此，事发之后，他依然没有认识到自己犯下的错误，阻止相关人员进行调查，并将所有的责任推卸得一干二净。最终，尼克松在本来稳操胜券的情况下，不得不被迫辞职。

事实上，我们身边并不缺少这样一些人，他们在心理上处于人际交往的劣势，表现为不敢理直气壮地提要求，不敢和陌生人打交道，不能很好地进行沟通，不敢应对别人的挑战等等。而这所有的一切，源于一个人没有真正的自信，为别人的一个眼神、一个行为而辗转反侧顾虑重重，甚至产生极大的心理冲突和痛苦，即便他在一些人眼中已经足够优秀，而在他的内心深处却还是惶恐不安。

然而，成功的商务人士、优秀的运动员以及职场中的优秀员工等，他们都深知"自信的程度决定成功的高度"这一真谛。身材矮小、相貌不佳，出身平



民的拿破仑不正是因为充满自信最终成为了一位伟大的统帅吗？

成就自己，是一个人一生中唯一值得做的事。如果你在困境中感觉自己很强大，拥有与拿破仑同样强大的自信心，那么就相信自己，坚持下去，绝不放弃目标，你就一定会成功。

但是，并不是扬起头，对着天空大叫几声："我是最棒的！我是最优秀的！我能战胜一切困难"，你就会真的拥有自信了，培养自信也要掌握适当的方式方法。

(1) 必须对工作进行充分的准备。"知己知彼，百战不殆"。只有对工作的要求、流程有了充分的把握之后，才能有充分的自信。不自信往往出现在工作准备不充分的员工身上，因为他们无论对工作的内容还是工作的流程都不熟悉，而在不熟悉的情况下，又何来自信可言？这就要求我们对工作进行



掌声响起来——主动为自己鼓掌，让自己信心百倍地去做事。



充分的准备，“不打无准备之仗”。

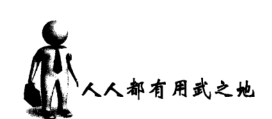
(2)要对自己进行一定的暗示。职场中的很多员工经常会产生这样的怀疑：我是一个怎样的人？我在做什么？我能做什么？我想要什么？我这样做对不对？别人会怎么说？事实上，我们可以经常回忆自己以前的一些成功经验，例如父母、朋友、同事、老板对自己的表扬和赞美，从中来暗示自己，相信自己一定能够获得成功。

除此之外，还要暗示自己，不要害怕领导，相信老板都非常和蔼，也是与自己一起工作的同事。相信自己只要把老板当成“自己人”，老板也一定不把自己当外人。

自信比金子还宝贵。因为自信是一根柱子，使精神空虚的人重新找到支点，撑起精神的广漠的天空；因为自信是一片阳光，使陷入黑暗的人重新看到光明，驱散迷失者眼前的阴影。







人人都有用武之地

天生我才必有用。

——李白

在蒙蒙的硝烟中，一位身穿将军服的父亲拣起一支断箭，仿佛看到了刚刚发生的一场残酷的战争。

一个年轻的士兵，佩带一个极其精致的箭囊，它是用厚牛皮做的，镶着幽幽泛光的铜边儿，再看露出的箭尾，一眼便能认定是用上等的孔雀羽毛制作的好箭。

果然，佩戴这箭的士兵英勇非凡，所向披靡。然而，当鸣金收兵的号角吹响时，这位年轻的士兵再也按捺不住得胜的豪气，强烈的欲望驱使着他呼一声就拔出箭，试图追赶败兵，再获战绩。然而，骤然间他惊呆了：“一支断箭，箭囊里装着一支折断的箭。我一直挎着一支断箭打仗呢！”年轻的士兵吓出了一身冷汗，强大的精神支柱瞬间化为乌有，坚定的信念顷刻消失的无影无踪。结果，年轻的士兵被敌人乱刀砍死。

想到这些，老将军的脸上已经布满了泪水。原来，当又一阵号角吹响，战鼓擂鸣时，老将军庄严地托起一个箭囊，其中插着一支箭，并郑重地交给了还在当士兵的儿子：“这是我们家祖传的宝箭，可以带给人无穷的能量，但是万万不可在战场上抽出来。”可是，万万没有想到的是，儿子完全忘记了老将军的叮嘱。最后，老将军只能沉重地叹了一口气：“不相信自己，永远也做不成将军。”

阿基米德曾说：“给我一个支点，我能撬起地球。”如果说人生的其他能



力是杠杆，那么自信心便是支点，没有了支点，其他的一切便没有着落。

诚如亚洲前首富孙正义所说："我最初所有的只是梦想，以及毫无根据的自信而已。但是，所有的一切就从这里出发。"我们在生活、工作中经常会碰到种种问题，但是细细想来，往往与缺乏自信有千丝万缕的联系。而遍观身边诸多优秀的员工、事业上的成功者，他们无一不与充满自信心密切相关。

事实上，人人都有用武之地。

法国的大作家大仲马在成名前很穷很穷。有一天，他跑到巴黎去找父亲的一个朋友，请他帮忙找个工作。

他父亲的朋友问他："你有什么特长？"

"我没有什么本事，老伯。"

"精通数学吗？"

"不。"

"你对物理或者历史懂得多吗？"

"我对它们都不太了解，老伯。"

"那么会计或是法律方面呢？"

大仲马满脸通红，第一次知道自己太糟糕了。

他父亲的朋友对他说："你现在需要找一份工作养活你自己啊！我再帮你联系一下工作，你把住处写在这张纸上吧！"

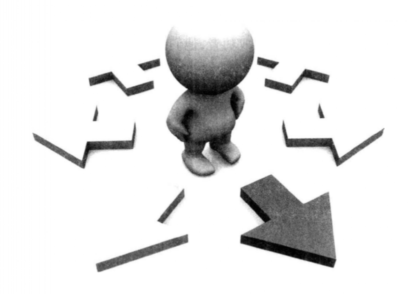
大仲马就在纸上写下了自己的住处。他父亲的朋友说："你还是有一样长处：你的名字写得很漂亮呀！"

就这样，大仲马发现自己擅长写字，并着意训练起来，经过不断地努力，他最终成了著名的作家。

对于职场上的新人，你可能发现自己缺点一箩筐：不聪明，读大学时没有取得过好成绩，也没有什么特长，简直前途一片黯淡。可是，大学成绩又能代



表什么呢？它只反映你在步入职场之前的学习情况，并没有完全反映出你自身的能力，你在学校不能表现出来的能力，也许在你以后的工作实践中，才可以被发现。



天生我才要会用，总有一条适合你的路走。

“天生我材必有用”。相信自己，你就一定可以成功。也许你以前太软弱，也许你以前失去的太多，也许你以前不知道什么是成功，所以，今天你没获得什么。但是从现在起，要改变自己，相信自己，自己决定自己的未来和命运。和美国著名影片《阿甘正传》的主人公一样，虽然他是一个智商低的青年，但是却创造了辉煌的成绩。科学研究表明，在普通人的世界中，只要有机会，只要充满自信，人与人的能力的差距并不是很大。因此，我们要相信自己，相信在莫大的支持中必有属于我们的用武之地。

自信对于每一个人来说都相当重要，是每一个人寻找用武之地的前提。当我们在心中充满自信的时候，不会再见到消极、抱怨、懒散、悲观、失望、恐惧的身影。当我们在心中充满自信的时候，了解自身的优势和劣势，可以学



会在社交和商务交往中如何改进自己的行为举止，从而改善自己的职业前景，提高社交生活的质量。

曾经有一位从大火中逃出的幸运者，面对烧成灰烬的家，面对空空如也的口袋，他摊开双手放在自己的面前，只说了一句话：“没什么，我还有我自己。留得青山在，不怕没柴烧。”

“我还有我自己”，多么普通的一句话，但是折射出来的却是一条真理——天生我才必有用。

事实上，我们应该明白，任何一个人都是独一无二的，我们无法取代别人，别人也无法取代我们。如果我们缺乏自信，为了取悦他人而改变自己，将是一件多么可悲的事啊！

在遥远的大西洋，有一颗小小的水滴，由于它没有其他的水滴大，其他水滴便常常把它当做“开心果”，经常嘲笑它，小水滴心中感到无比自卑。

有一天，小水滴突发奇想：“外边的世界很大，我何不出去闯荡闯荡，找到我的价值呢？”于是，它离开了大西洋，踏上了寻找自我价值的旅程。

小水滴走啊，走啊，它来到了一条马路上，它看到了一辆汽车，车上的货物堆得像小山似的。小水滴走上前去，热心地说：“汽车叔叔，我可以帮你吗？”汽车喘着粗气，不屑地说：“就你？真是自不量力。别挡着我的道，哪儿凉快站哪儿去。”小水滴听了，心里很难过，但是它并不灰心，继续朝前走去。

它又来到了一个村庄，这时，天开始下起了大雨，一个小女孩正在冒雨赶路。小水滴心疼地说：“小妹妹，我可以帮助你吗？”小女孩听了板着脸说：“我正在淋雨，全身已经湿透了，你怎么帮我？”

小水滴痛苦地躲在一个墙角里哭。这时，它感觉自己被一双大手轻轻捧起，定睛一看，原来是园丁阿姨。园丁阿姨对小水滴说：“你愿意为人类作贡献吗？”小水滴揉揉泪眼，迫不及待地说：“我愿意！我愿意！”说完，小水滴被



喷洒在了花草的枝叶上面，为环保贡献了一份力量。

这时，小水滴才真正明白了“天生我才必有用”的道理，它高兴地喊着：“我不是没用的人啦！”

众所周知，在职场生涯中，有几个因素是非常重要的，这几个因素包括能力、知识、经验、自信、意志、兴趣、挫折以及人际沟通等。在这几个要素中，自信是获得职场成功非常重要的因素，可以说，自信决定了我们事业的成败。

人的潜力是巨大的，只要你的信心十足，你自然就能把握所有存在的机会，牢牢抓住一切可以得到的幸福。信心能使“平凡”变得“伟大”，能使弱小者变得强大，只要我们相信，来到这个世界上，就一定会有属于自己的一片天地。

“天生我才必有用”，有信心，就有希望。唐代大诗人李白，政治上失意，满腔报国的热情无处释放，但是他坚信，天生我才必有用，在诗坛上写下灿烂的一笔，留下千年的绝唱。

可以说，只要充满自信，并按照正确的方法一路走下去，就一定会找到自己的用武之地。即使经过岁月的沉淀，李白的那句“天生我才必有用”依然指引着如今的人们去奋斗。

由此可见，一个人能否获得用武之地，与人的一些非智力因素有很大关系，尤其是信心。

(1)不要自卑，不要自怨自艾。只有将命运掌握在自己手里的人，才真正明白每个人都有自己的长处与短处，每个人都有自己的价值，都有自己存在的意义，从而拥有真正的自信。

因此，当一个人用自信推动着自己的人生不断向前发展的时候，不要拿自己的缺陷同别人的长处相提并论，不要自卑，更不要自怨自艾，相信自己，是金子总会发光。



(2)具备良好的心理抗压能力。许多事情我们之所以不敢去做，并不在于它们有多难，而在于我们缺乏信心，缺乏良好的心理抗压能力。联想柳传志、华为任正非，无一不是具备了坚定的自信心与良好的心理素质，带领联想集团、华为企业走到今天，也是从小到大，一步一步逐渐壮大起来的。

事实上，人世中很多事，只要想做，并相信自己能成功，那么人人都有用武之地。面对生活与工作中的压力与考验，我们必须相信自己的能力，只要抱着必胜的信心全力以赴，潜力往往在这个时候会被激发出来，帮助我们取得成功。

(3)明确我们的用武之地。居里夫人曾说："即使再过一百年才能找出这个元素，我只要活着一天，就绝不放弃这个实验。"如果说我们相信人人都有用武之地，更加坚信天生我才必有用，那么我们就要像居里夫人一样，首先要明确我们奋斗的目标，因为真正有价值的目标值得我们竭尽所能。

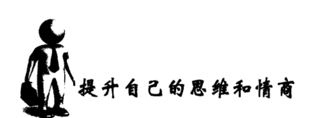
一个落寞的身影在一个黑暗的社会里倒下了。但是一副鲜明而充满活力色彩的《向日葵》，却让我们在著名画家梵·高身上看到了一种精神——自信。

一个人如果有了自信，那么整个人无论从给他人的印象还是实际行动中都必然会呈现出一种积极与朝气，即使在最恶劣的环境之中，自信也是在激烈的竞争中立足的要素。

人人都有用武之地，而要掌握自己的命运就必须树立自信，如果一个人很自信，肯定是自身存在或潜藏在着某些支持着这种自信感的东西；人人都有用武之地，既然我们存在于这个世界上，每一个人都是独一无二的，就一定能够找到一块可以落脚的地方；人人都有用武之地，就算我们现在没有找到，但是我们必须坚信，一定可以找得到那片属于自己的绿洲。







提升自己的思维和情商

自信与骄傲有异;自信者常沉着,而骄傲者常浮扬。

——梁启超

许多人像随风飘落的树叶一样,不能够自主地生活,甚至放弃主宰自己的生命和命运,甘愿追随他人的意愿过日子,这种人最突出的特点就是缺乏自信,没有目标,就像一艘没有舵的船,永远漂流不定,因此只会到达失望、失败和丧气的彼岸。

曾经有人这样描述自己:"我没有任何专长,哪一方面都属于中间水准,有的比平均水平稍高,有的比平均水平稍低。例如,在体能方面,我跑得不快,游泳也勉强,骑马比较内行,但是离赛马的技术还很远,我的眼力很差,射击往往脱靶。因此,在体能方面,我只是泛泛之辈。在文艺方面,也是如此。我这一生虽然写过不少东西,但是每一篇文章都得涂涂改改,苦不堪言。"

这样的一个人实在并不稀奇,但是他居然是连任美国四届总统的罗斯福。事实上,罗斯福之所以可以成功,不仅仅是因为他看到了让自己自卑的一面,而且还看到了让自己充满自信的一面:"我知道自己倾向于公众事务,更喜欢组织与领导。"除此之外,罗斯福的成功关键还在于提升自己的思维和情商,使其充分发展与尽情发挥。

成功决不能依赖星座的运势,而是要敢于打破自我设定的障碍,多一点自信,少一点自卑,必须由日日勤奋所迸现的火花,积燃成炬,闪耀光辉。

因此,职场上的员工真正需要唤醒的是自己。因为很多人从来没有被唤醒过,或者是直到生命的晚年才真正认识自身的能力,但是为时已晚,再也不



可能有大的作为了。我们每个人都应当将自身的潜能发挥到极致，尤其是在我们年轻时就应当对自身的潜能有一个清醒的认识，不断提升自己的思维和情商，才可能有效地发掘生命的潜力，从而最大限度地实现生命的价值。

不论是企业的经营，还是个人的发展，都是一个在不同的环境中不断做出选择和发展的过程。而思维却是决定企业和个人成败的关键因素——局限思维，则山重水复疑无路；放开思维，则柳暗花明又一村。

中国创造学会副会长秦骏伦曾说："任何成功在最初都只是一个思路，任何失败在最初也只是一个思路。思路决定出路，观念决定行动，可怕的落后就是我们观念的落后。许多企业日复一日地在重复经营与管理上的错误，是因为他们已经习惯了这些'错误的观念与方法'。"

成功的思维方式显然已经成为平庸者与优秀者的分水岭。思路不同，看待世界的视角不同，对待生活的心态不同，解决问题的方法不同，由此会产生截然不同的两种结局。墨守成规，缺乏思考，这样的人最终成为人生跑道上的落伍者；不断思考，开拓创新，积极寻找新的思路，进而突破人生中的一个个难题，这样的人最终将成为职场上的领路者。

从学校步入社会没有思路不行，从社会踏入职场没有思路也不行，从职场走向成功没有思路更不行。如果说在逆境和困境中有思路就有出路，那么在顺境和坦途中有思路则会获得更大的发展。

众所周知，由于天气炎热等原因，非洲人几乎从来没有穿过鞋子。因此，这里成为了考验推销能力的最佳选择。

有一家制鞋企业的老板为了测试小王与小张的推销能力，以确定应该提拔谁，便让他们两个人同时去了非洲，并明确告诉他们："谁能够拿下非洲市场，谁就是下一任市场部总监。"

小王与小张来到非洲之后，全都傻了眼。小王看到非洲人这个样子，立



刻失望了:“老板是不是在跟我们开玩笑? 这些人都赤着脚,不穿鞋,怎么会买我的鞋呢?”于是小王放弃了努力。小张在短暂的惊讶之余,马上又从中看到了希望:“这些人都没有皮鞋穿,相信他们对皮鞋的要求也不会很高,只要能让他们相信穿鞋对他们有好处,一定可以占据这片市场。”于是小张想尽一切办法,引导非洲人购买皮鞋,最后他自然是获得成功,小王变成了他的下属。

除了工作方面,每一个人在事业、人际关系、爱情、生活等方面也往往会遇到很多困境和难题,它们影响命运、决定成败。解决这些问题需要正确的思路,由于思路的不同,灰心失望的人往往不战而败,满怀信心的人往往大获全胜。

乐山百威电器公司总经理张智勇如是说:“思路决定出路,性格决定命运。‘思路’是指一个人做事的思维和眼光,它决定了个人成就的大小,‘性格’是指一个人的品格和心胸,做事要成功,做人必先成功。做人成功的人,在事业上才可能有长足的发展。”

正确的思路是对错误滞后的思路的否定和突破,它可以帮助我们重新建立自信,修正人生坐标,最大限度地发挥自身的潜能,高效地解决摆在面前的各种问题,冲破事业、生活等人生困局,在汹涌的时代大潮中立于不败之地。

(1)为自己增加动力,迫使自己不断打破思维局限。我们要为自己增加动力,要根据现实制定目标,充满自信,在自身能力范围之内尽可能地追求卓越的同时,迫使自己不断打破思维局限,从而使自己免于平庸和世俗。例如,我们可以在工作中做一些独特的、带有个人特征的事情等。

(2)为自己生命负责,迫使自己不断创新思路。人是生而平等的,在机会面前也是平等的,即使男女之间也根本没有多大区别。因为思路的不同,看问题角度的不同,解决问题方法的不同,因此,导致了人生的很大差别。



如果我们充满自信，相信这个世界上没有做不到的事，只有想不到的事，有什么样的思路，就会有什么样的出路，那么一个人的生命是否精彩，取决于他能想多远，一个人的事业能否成功，取决于他的思路有多新。因此，让我们从现在开始，始终保持良好的心态和正确的思维模式，让整个身心都充满信心和力量，从而最大限度地发挥自己的潜能，高效率地解决遇到的各种问题。

尼采曾说："聪明的人只要能认识自己，便什么也不会失去。"正确认识自己，才能打破思维里的墙，才能充满自信，才能使人生的航船不迷失方向。一个人，只有不断提升自己的思维并充满自信地为之奋斗终生，才能此生无憾，即使不成功，自己也会无怨无悔。

然而，在工作中，要想不断提升思维，还要学会掌握情绪和控制情绪。因为提升思维说起来容易，往往做起来很难。例如，当我们遇到对自己情绪反应激烈的问题时，根本就忘了控制自己，往往脑海中会一团糟，甚至一片空白。因此，我们必须能够驾驭自己的情绪，以积极的思维方式看待问题，使消极的情绪自动转化为积极的情绪，从而实现自我控制情绪，即提升情商。

情商(EQ)又称情绪智力，它是人类了解、控制自我情绪，理解疏导他人情绪的品质要素，是影响和决定一个人职业发展的关键因素。一些心理专家通过心理测试研究发现：一个人事业成功与否，通常20%左右取决于智商因素，80%左右取决于情商因素。因此，当哈佛大学心理学教授、《纽约时报》专栏作家丹尼尔·戈尔曼的《情感智力》一书面市之后，即使风靡全球也不会让人感到惊讶。

《情感智力》的畅销也恰恰说明了，为什么目前许多企业在招聘新员工时，越来越重视应聘人员的情商素质，甚至通过心理测试或者采用情商测验等手段来测试应聘者情商的高低。

据《广州日报》报道，香港富商李嘉诚曾在出席一捐赠仪式中讲到，在他



经商的道路上,有助于他面对现实生活中各种错综复杂的问题,对他的成功起着很大作用的也是情商。

据《深圳特区报》报道,当问起我国一些优秀企业的老总,认为"当代大学毕业生最缺乏什么"时,他们的答案惊人的一致——缺乏情商。

据《21 世纪报》(英文)报道,美国对 733 位拥有数百万美元的富翁所做的调查显示,对他们的成功起作用的前几位因素均为"诚实地对待所有的人"、"严格地遵守纪律"以及"与人友好相处"等被称为情商的因素。

毋庸置疑,一个人的知识、经验和技能等智力因素固然重要,但是进入职场之后,影响和决定一个人职业发展的关键因素却是情商素质的高低。

有一次,戴安娜王妃在看芭蕾舞表演时,其中一个不仅长得漂亮,而且舞也跳得非常好的小女孩——埃利引起了戴安娜王妃的注意,戴安娜王妃被埃利优美的舞姿深深地吸引住了。表演结束后,戴安娜王妃亲自接见了这位未满 12 岁的小女孩,并诚心地称赞埃利为"一只洁白的小天鹅"。于是,"埃利"这个名字在舞蹈界一下子传开了,并且很快在社会上被人所熟知。

不幸的是,埃利在 12 岁时患上了骨癌,只有截肢才能保住她那幼小的生命。在手术前,闻讯来探望埃利的有很多人。埃利的亲朋好友紧紧地握住小埃利的手,鼓励她:"别难过,说不准还会出现奇迹,还有机会慢慢站起来呢。"埃利的忠实观众眼含泪水望着小埃利,鼓舞她说:"你是个坚强的孩子,一定要挺住,我们都在为你祈祷。"

对于亲朋好友以及忠实观众的安慰,小埃利始终都是坚强地微笑面对。但是,当戴安娜也在百忙中来到埃利的病床前时,小埃利却一下子泪如泉涌。戴安娜把埃利搂进怀里说:"好孩子,我知道你一定很伤心,痛痛快快地哭吧,哭够了再说。"

戴安娜出身平民之家,没有受过高等教育,甚至经常说自己笨得像头牛。



但戴安娜在别人都在安慰小埃利的时候，却让小埃利痛痛快快地哭，因为她了解，小埃利并不需要太多的安慰，而更需要将心中的痛苦发泄出来。正因为如此，戴安娜王妃与民众之间的那种亲和力是他人所不能企及的。

情商是开启思维之门的钥匙，是影响个人命运的关键因素之一。虽然每个人都渴望成功，但是并非每个人都能成功，其中很重要的一点，就在于具备怎样的职场心理素质。

不会为改变自身的现状而努力进取的员工，必然是一个缺乏积极心态的员工；不会自信地去迎接各种挑战的员工，必然是一个自卑的员工；难以激发出自己的潜在能力和创造精神的员工，必然是一个听任命运摆布的员工；不懂得提升自己的思维和情商的员工，必然是一个将被职场淘汰的员工。

“情商”概念的提出为当下的职场环境带来了第二次革命，已经成为职场员工的重要生存能力。因此，一个优秀而成熟的职场员工应既懂得职场的基本规范，又懂得自己的情商结构何时调整、如何调整，并知道自己的优势及如何去发挥。例如：有的员工爱好广泛，思想成熟，就可以在工作之余多与同事沟通；有的员工虽然不善言词，但是工作做得好，经验知识水平不错，就可以埋头多查资料，多利用方法、技巧进行交流；有的员工组织能力很强，就可以在团队中协助其他同事在工作上做精、做尖。

职场员工要适应职场的要求和选择，首先应注意不断提升自己的思维和情商，增加自信。一个优秀的职场员工，往往会在工作状态上精神饱满，在工作表现上勇担责任，在工作态度上积极主动，在工作信念上相信自己。

总之，身在职场，无论从事哪种职业，身居何种职位，能否提升思维决定我们能否升迁，能否提升情商决定我们能否被替代。通过提升自己的思维和情商，让自己走向职业化是我们实现职业发展的唯一途径。







坚韧是生命的脊梁

坚决的信心，能使平凡的人们，做出惊人的事业。

——马尔顿

一次次的失败几乎使它对自己产生了怀疑，一次次的失败几乎使它忍无可忍，一次次的失败几乎使它想要放弃。然而，就在那一刻，乌龟大师的出现，尤其是一番哲语使它醍醐灌顶，再次清楚地认识到了自己的潜力，并重新树立了坚持走下去的信念。

上面描述的那个经历了几次失败的打击之后，差点坚持不下去的"家伙"正是《功夫熊猫》中的主角——阿宝。

2008 年风靡全球的《功夫熊猫》，不仅捧红了一只中国熊猫，更让世界见识到了中国功夫与好莱坞电影艺术合奏的奇妙效果。而对于今天的社会环境而言，与其说《功夫熊猫》是一部十足的娱乐片，不如说是一部最好的反映职场思想的启示片：影片中的阿宝代表的不正是职场中那些胸怀理想、历尽艰苦磨难，最终步向事业的康庄大道的员工吗？

几乎与此同时，发生在 2008 年的"5・12"汶川特大地震不仅让人顿感宇宙的威猛强大和人类生命的苍凉与脆弱，甚至让更多的人强烈地感觉到活着真好，只要生命还在。

回到现实中，往事固然属于过去，但是无论是与《功夫熊猫》中的阿宝所遭遇的挫折相比，还是与自然灾害所带来的震撼相比，职场中的员工所遇到的困难与挫折又能算什么？

虽然上司时常指责，同事常常不配合，客户偶尔会投诉等等，几乎每个人



的职场成长日记中都离不开这些挫折。但是，纵使面临更大的压力，自信心的培养对职场员工来说，其重要性却不亚于技能的熟练，尤其是坚忍不拔的意志。

坚韧是生命的脊梁。在职场路途中，没有坚韧，行之不远。许多人最终没有成功，不是因为他们没有能力、没有经验、没有理想，而是有一种精神在他们身上寻找不到——坚忍不拔。

在空调公司专门从事维修冰柜的职工小尚，有一次被“冻僵”在了一台没有打开冷冻开关的冰柜里，当时冰柜里有足够的氧气，而且温度一直是16℃。如果将时钟倒退12小时，他还是一个正在努力工作的员工，甚至忘记了下班。当所有的同事都下班回家的时候，他不小心被关在一个待修的冰柜车里。虽然他在里面拼命敲打着喊着，可没人听得到。于是，他心里害怕极了，想到冰柜的温度只有摄氏零度，肯定会把自己冻死。因此，越想越害怕的小尚，只好用发抖的手，拿出随身携带的笔纸写下了一份遗书。

虽然小尚是一个工作十分认真，做事十分负责尽职的员工，但是我们也不难看出他有一个致命的缺点：他对人生很悲观，缺乏坚忍的意志。

事实上，在职场中可以看到很多类似小尚这样的人，或者小尚的影子：做事时往往虎头蛇尾、有始无终，做起事来也是东拼西凑、草草了事，经常对自己目前的行为产生怀疑，永远都在犹豫不决、优柔寡断之中，看准了要做一件事，却难以坚持下来，三天打鱼两天晒网，往往半途而废，从长远的人生来看，最终还是一个失败者。

这样的人最需要的无疑是马上培养自己坚忍的意志，因为坚韧是成功的催化剂，它能让一个心态懦弱的人变成意志坚强的人。

电视剧《大长今》里的主人公长今，无论是第一次被赶出了御膳房，还是被流放，她都有坚韧的品质，就好比野草，即使被践踏甚至火烧，只要有根就可以再生。因此，这样的长今让崔尚宫害怕。



泰戈尔说过:“困难像一支和陡峭的悬崖搏斗的狂奔的激流,你应该纵身跳进那茫茫的、不可知的命运,然后以大无畏的精神战胜它,不管前面有多少困难向你挑衅。”我们相信,有雄心大志之人必定是坚韧型性格的人。

当一名员工知道了公司的前景可能不佳时,仍然可以不为之所动,意志坚决,同时,言谈举止之中能够做到处处谨慎大方,并能显示出忠诚可靠、富有勇气的个性,这样的人即使能力不如他人,也一定会得到老板的认同。

坚韧是生命的脊梁,每一次华丽的转身背后都蕴藏着一个“坚韧”的故事。

东芝之王土光敏夫在大野村小学上学的时候,成绩出类拔萃,尤其数学成绩每次都是全班第一。于是,他的班主任老师对他特别关注,临近中考的时候,便建议他考冈山县中学。

但是,当时土光敏夫的家庭条件并不是很好,他不仅平时要去帮助父母干农活,农忙时还要被迫休学几天,而且冈山县中学是当地最有名气的学校,不但教学设施先进,教学质量也很高,因而每年报考的学生多达上千人,而实际招生量仅 100 多人,竞争十分激烈。因此,尽管土光敏夫聪慧过人,刻苦努力也不亚于别人,但是他在考了三次之后却仍未进入冈山中学。

面对连续三次的失败,土光敏夫没有气馁,他顶着别人的嘲笑和生活的压力,继续用功不辍,终于在第四年考上了中学。但是这所中学不是冈山中学,而是一所名叫关西中学的私立中学,因为这所学校提出的“超过冈山中学”的口号正符合了土光敏夫的决心。

东芝之王土光敏夫之因此能够 60 年如一日,始终在不断进取,最终取得成功,完全取决于小时候的挫折培养了他那坚韧的个性。

在任何困难面前,唯有坚韧不拔的意志力才能战胜它。“坚韧”成就过一个个成功而伟大的人生,谱写过一个个灿烂而辉煌的篇章,也开创过一个个强盛而骄傲的文明。歌德曾说过:“世上只有两条路能通往成功的目标,



并成就伟大的事业，那就是力量和坚韧。”

一个具有坚韧意志的人，到处都会获得别人的帮助。相反，一个三天打鱼两天晒网的人，肯定没有人愿意信任和支持他，因为大家都知道他做事不可靠，而这样的人随时都会面临失败。

因此，坚韧应该是我们所追求的品格，它使你不会遇到一点挫折就感到失落，不会遇到一点困难就使自己感到心烦意乱。如果说成功需要一种高于一切的品质，那么这种品质就是坚韧。须知，坚韧决定成败，坚持才有未来。成功与失败之间的差别，常常就在于我们坚韧的能力。库雷博士说过：“许多青年人的失败都可以归咎于恒心的缺乏。”

一位心理学家曾经做了一项实验，他在同一家公司找来三个做着一样工作的员工 A，员工 B 和员工 C，并把他们带进厨房。然后，心理学家先往三只锅里倒入一些水，之后把它们放在旺火上烧，不久锅里的水烧开了，他往第一只锅里放了一根胡萝卜，第二只锅里放了一个鸡蛋，最后一只锅里放入了一些咖啡粉。

三名员工不耐烦地等待着，纳闷心理学家在做什么。大约 20 分钟后，心理学家把火关了，把胡萝卜捞出来放入一个碗内，把鸡蛋捞出来放入另一个碗内，然后又把咖啡舀到一个杯子里。做完这些后，他才转过身问三名员工：“你们看见什么了？”“胡萝卜，鸡蛋，咖啡。”三名员工回答。

于是，心理学家让他们分别选一样。员工 A 选择了胡萝卜，员工 B 选择了鸡蛋，员工 C 选择了咖啡。当他们分别选择完之后，心理学家依然没有多说什么，只是让他们回去做各自的工作。

一年之后，员工 A 被职场淘汰了，员工 B 小有成就，员工 C 则变成了公司的副总。面对三个人不同的境遇，心理学家解释说：“胡萝卜，鸡蛋，咖啡如同三名员工一样，刚开始都是做着同样的工作，面临着同样的逆境，但是其反应各不相同。胡萝卜入锅之前是强壮的，结实的，毫不示弱，但是进入开水之





后，它变软了，变弱了；鸡蛋原来是易碎的，它薄薄的外壳保护着它呈液体的内脏，但是经开水一煮，它的内脏变硬了；而咖啡粉则很独特，进入沸水之后，它们改变了水。"

诺贝尔奖金获得者、化学家戴维斯说："真正的雄心壮志几乎全是智慧、辛勤、学习、经验的积累，差一分一毫也达不到目的。至于那些一鸣惊人的学者，只是人们觉得他一鸣惊人，事实上他下的工夫和潜在的智能，别人事前未能领会到！"

很多时候，别人并不能左右我们的痛苦与快乐、成功与失败，而在于我们是否对自己充满信心，是否拥有一颗健康的心态，是否有一种坚韧的品质。如同多少年过去了，黑人领袖马丁·路德留下的那句话仍激励着一代又一代的人："这个世界上，没有人能够使你倒下，如果你自己的信念还站立的话。"

200 多年前，在荷兰的某个镇政府有个年轻的门卫，他初中毕业就出来谋生，并没有什么出色的才能。门卫的工作很清闲，年轻人便靠打磨镜片来消磨时间。渐渐地，他喜欢上了干这个。他觉得透过自己亲手打磨的凹凸镜片来观察世界真是一件奇妙的事儿。他发现磨出的镜片可以将生活中的东西放大好多：平日里的小虫子变成庞然大物，纤细如丝的动物毛变成粗大的木桩，池塘里的一滴水中竟蠕动着许多小生物……

1684 年，他发现了血液中的血红细胞。1702 年，他又观察到微生物的整个繁殖过程。他详细地记录下这一切，并开始给英国皇家学会写报告。他的观察成果得到皇家学会的肯定，本人也被吸纳为皇家学会的成员。他把自己观察到的景象写成一部具有划时代意义的著作——《自然界的秘密》。他，就是显微镜的创始人——列文虎克。

列文虎克在看门人的岗位上工作了 60 年，期间没有换过别的工作。他把业余时间全部用来打磨镜片，一生中共手工磨制了 419 枚透镜片，制成 247 台简易显微镜和 172 个小型放大镜。他活到 90 岁高龄，至临终时都没有离



开显微镜。仅有初中文化的他，最后被授予“巴黎科学院院士”的荣誉称号。

如果你浅尝辄止却幻想着成功，请听听列文虎克的话吧：“要做成一件事，须花掉毕生的时间。”

人们容易看到一个人获得的荣誉和奖赏，却不知漫漫光阴中此人付出的努力。如果我们拥有坚韧的品质，就会从任何处境中找到人生的光芒。

有一句话说：“坚韧是生命的脊梁。”是的，具有坚韧品质的人是永远不会被击败的。

(1)在逆境中意志要坚定。一位经理在描述自己心目中的理想员工时说：“我们所急需的人才，是意志坚定、工作起来全力以赴、有奋斗进取精神的人。我发现，最能干的大都是那些天资一般、没有受过高深教育的人，他们拥有全力以赴的做事态度和永远进取的工作精神。”

(2)真正的坚强还需要有韧性。必要的忍让和后退，是留给自己充分积蓄力量的空间，正所谓“韧者不败”。人的一生，总是在不断的竞争中度过的，当自己的实力不如人时，能接受失败的事实，不害怕失败，不逃避失败。坚韧中的后退，正是为了以退为进，做更完善的准备，从而更快地进步，更加有把握地击败竞争对手。

(3)不走捷径，持之以恒。想成功的人如果想达到峰顶，必须要面对人为的障碍和天然的险阻，而且也没有什么“捷径”可走，更没有什么“锦囊妙计”，甚至没有一条笔直而又平坦的路直通成功。在坚韧者眼里，要想取得成功，最需要的就是持之以恒。

富兰克林说：“富有耐心的人，无往而不利。”影响一个人的前途命运的不是外在环境，而是我们的内心世界。真正的坚韧，并不意味着不害怕、不哭泣、不难受，每个人都不能避免这些，而真正的坚韧主要是看我们在害怕过、哭泣过、难过后是否能够重新站起来。





不怕犯错：精英是“折腾”出来的

能够使我飘浮于人生的泥沼中而不致陷污的，是我的信心。

——但丁

几十年前，美国200多年的历史曾被未来学家约翰·奈斯比特形象地浓缩为一句话：农民、工人、职员。而纵观中国真正走上快速发展道路的历史进程，也恰恰是这样一个历程：“农民”→“工人”→“员工”。所谓“农民”与“职员”，他们之间的区别在于，前者属于农耕时代，而后者则属于职业化时代。

员工是职业化社会中每个人的角色，但是从来不仅仅是作为被管理者，而是作为整个组织中的一分子。同时，由于社会环境的不断发展与变化，任何一名员工的希望与梦想的实现都必须建立在组织的基础之上。

正因为如此，每一名员工都要具有一定的胆识、气魄，不等不靠不要、敢想敢闯敢干、有胆有识有谋、敢于决断、勇于实践，要坚决摒弃循规蹈矩、瞻前顾后、怕担风险的作风，在工作理念上，要最大限度地开放、创新，在工作心态上，要以公司的整体利益为大局，即想问题、做事情不是为了功名利禄，要把心思和精力都放在做事上，对认准了的事，雷厉风行，说干就干，抓住不放，干不成不罢休。

成功的组织都是在合适的岗位上选择适合的人，而不是在合适的人当中建立适合的岗位。如果你想做“合适的人”，成为职场中的精英，就要经得起老板不断地“折腾”。不仅仅是因为老板相信忠诚是考验出来的，而且我们也深信嘴上说的不如实际表现的。因此，在被“折腾”的过程中，如果我们能坚持下来，我们对公司就是忠诚的，因为我们用行动证明了这一点。



精英是"折腾出来的"。成为精英是人人可以实现的目标，也是人人都能达到的境界，成功的组织都是以敢折腾、经折腾、善折腾的员工组成的精英队伍。如此说来，即使人人都认为自己拥有某种能力，虽然人人都想让组织知道自己的超强能力，但是究竟能不能，到底行不行，却要看你的付出是否到位，一句话，是否经得起折腾！

细心观察就不难发现，具体工作中，很多职场员工都不是败在能力上，而是败在经不起"折腾"上。因此说，"折腾"也是一门大学问，是一门做人、做事、做工作的大学问。

精英都是折腾出来的，敢折腾才有机会。据说，有一种植物生长于环境极为恶劣的非洲热带干旱的沙漠地区，在雨季短暂，旱季却特别长，而且年降水量不足125毫米的情况下，为了减少水分蒸发，这种植物开始逐渐退化掉自己身体上的叶子，甚至让它消失，然后枝干变成绿色，代替叶子进行光合作用。然而，就是在这种漫长的"折腾"过程中，这种植物适应了恶劣的生存环境，获得了生长的机会——它紧紧抓住短暂的雨季，饱饱地喝足水分，即使以后经受炎热旱季的不断煎熬，也可以悠然自得地生长。

精英都是折腾出来的，经折腾才能成长。在没有担任美国总统前，罗斯福被医生诊断患上了"腿部麻痹症"，甚至被医生告知可能丧失行走的能力。但是罗斯福并没有被病魔以及医生的话吓倒，而是笑呵呵地对医生说："我还要走路，而且还要走上白宫。"在竞选总统当天，罗斯福穿着笔直的西装，面容充满自信，不需要拐杖，从后台走上演讲台，他的每次迈步，都让美国人深深感受到他的坚韧品质。后来罗斯福成为美国历史上唯一一个连任四届的总统。

精英都是折腾出来的，善折腾才会成功。弗雷德·史密斯在耶鲁大学上学期间，产生了一个使人类在发送和接收邮件包裹上能够更加快捷的想法，



并由此提出了具有创新性的航空货运理念，他还将自己的理念写在了经济学课程的期末论文中。然而，结果很令史密斯伤心，教授不但退回了史密斯的论文，还在其封面上用红笔写了一个硕大的"C"字和一些带有讽刺意味的评语："理念很有趣，也很严谨，但是，如果你想得到高过 C 的成绩的话，就不要写这些不可行的事情了。"

成绩虽然令人沮丧，但是史密斯始终坚持想办法实现他的这个理念。经过不断地折腾与努力，他终于募集到了 7200 万美元的贷款和证券投资，最终获得了成功。



不怕犯错，才能在错误中成长，在"折腾"中成功。

如果说这是一个"折腾"的时代，那么这又是一个展现实力的时代；如果说这是一个不断"被折腾"的时代，那么这又是一个自我证明的时代；如果说公司需要什么你就创造什么，那么你的需要在哪里，机会就在哪里！



华为公司总裁任正非给新员工提出的期望就是："自我批判、脱胎换骨、重新做人，做个踏踏实实的人。"可以说，古往今来的成功人士，哪一个没有经过打击和磨难？缺少了不断折腾与摔打的经历，怎么能经得起挫折？缺少了不断犯错、试错，并在错误中不断总结经验的过程，又怎么让自己成功呢？

相信华为公司总裁任正非的话，让我们再次看清了职场中的一条"潜规则"——老板所欣赏的是那些能够正确认识自己的错误，并及时加以补救的员工。诚如松下幸之助所说："偶尔犯了错误无可厚非，但是从处理错误的做法中，我们可以看清楚一个人。"

"不怕犯错，精英都是折腾出来的"道出了一个全新的"职场理念"，发人深省，令人感慨。因此，作为职场员工都应明白进入企业仅仅是企业里的人，而并不意味着就是"企业人"，而且每个人都应该告别"旧我"，重塑"新我"。

对个人而言，要成为这个组织中的精英，就要经得起不断犯错，不断被折腾的过程。那么，我们如何才能成为组织需要的精英呢？

(1)不怕犯错，经得起摔打。俗话说："好兵是摔打出来的！"但是很多职场员工的表现却往往让人不理解：怕犯错而停滞不前，因犯错而故步自封，挑战面前畏首畏尾，困难面前抱怨推诿。

成功的道路无不是在不断经历失败的基础上一步一步走出来的，每个人在职业生涯中要想迅速成长、百炼成钢，必须做到：不怕犯错，经得起磨炼。

(2)不怕犯错，更要勇于承认错误。通常情况下，人犯了错误往往有两种态度，不是想尽一切办法寻找各种借口进行辩解推脱拒不认错，就是坦诚承认错误，勇于改正，并找到解决的途径。我们不能否认每个人都有犯错误的可能，但是关键在于我们认错的态度，因为一个人对待错误的态度可以直接反映出这个人的敬业精神和道德品行，敢于承认错误可以使一个普通的职场员工进步更快，而不肯认错的员工则迟早要被职场淘汰。



(3)精英是折腾出来的,要在错误中不断总结经验。列宁曾说过:"认错是改正的一半。"那么另一半是什么呢?另一半就是在错误中不断总结经验,这不仅可以使你为错误付出的代价最小化,还可以让老板更进一步了解你的能力和潜在价值。

小总结小收获,大总结大收获,无总结无收获。总结经验使人走向成功,汲取教训使人远离失败。

毛泽东曾说过:"把别人的经验变成自己的,他的本事就大了。"不怕犯错,精英都是磨炼出来的。只要我们能以正确的态度对待错误,经得起磨炼,勇于承担责任,错误不仅不会成为我们发展的障碍,反而会成为我们前进的助推器,促使我们不断地、更快地成长。







第七章 对待物资：节约



不差钱，不等于浪费钱。节约，是每位员工的共同责任。养成节约的习惯，节约每一分钱、每一分钟工作时间，不贪占公司的财产，不为个人小利而牺牲公司大利。



厉行节约：别把公司的钱不当钱

我可以舍得用很多钱去帮助别人，却舍不得把一个好好的东西或事物丢弃。我不是为了钱而节约，而是为了节约而节约。节俭的品德，在我看来，已经不仅仅是因为“钱”的问题，而是一种操守、品行和文化。

——张抗抗

在公司中，公事花费往往是能够报销的，但报销单通常需要填写两张，于是，某家公司为了方便员工和财务部的工作，便使用一种自动复写的特殊纸张。但是在施行一段时间之后便不再使用，因为这种纸张成本高于普通纸张很多倍。除此之外，有些员工很随意地填写报销单，填错了就撕掉，然后再拿一张来填，员工不会在意这种纸张的成本，不过购买这种纸张的部门却做过



统计，他们收回的报销单是拿出去的 1/3，而一张报销单平均售价为 2 元，平均每位员工填写一张正确的报销单要使用两张，每年每位员工平均报销两次，也就是说，公司因为员工填写报销单就要浪费几百元。

艰苦奋斗、勤俭节约是我国的优良传统。一个人职业品质的好坏，往往体现在细节上。对于员工来讲，一些看似微不足道的小毛病，常常决定他的前途命运。节约是一种观念，要从身边做起，比如：随手关灯、纸张双面使用、水龙头拧紧。

华人管理教育第一人余世维讲过这样一个故事：他在德国的时候，一次和两个德国朋友去探望一位德国销售总监，在德国销售总监家里，德国太太一看他是中国人，就问他要不要来点茶。欧洲的花茶跟中国的不太一样，为了不扫德国太太的兴，他说："OK。"然后德国太太问同去的两个德国人喝不喝。

第一个德国人说"不喝"，第二个德国人说喝"半杯"。他注意到德国人很量化，就说他要来一杯，德国太太真的量了一杯水和半杯水去煮了，没多久水开了，一个一杯，一个半杯。后来客人们站起来告辞，余世维没想到那位德国太太对他说："你不是喝一杯吗？怎么没喝完呢？"那时候他 40 岁，德国太太大概 60 多岁，她接着说："小伙子，虽然水不值钱，但却是我们的资源，希望你小心爱护。"德国太太的话让余世维很感慨。虽然剩下的半杯水是微不足道的，但如果每次都这样浪费，总会有无数个半杯水汇成一条湖泊。

丰田公司是世界知名公司，它的产品以便宜、耐用、节油而一直深受人们喜爱。在公司内部的办公用品的使用方面却十分"抠门"，公司内部的记事本都能使用 4 次，正面第一次用铅笔，然后第二次用水笔，反面也是如此。他们还在洗手间的马桶里放置了一块板砖，这样就可以在马桶里"扣"出来一升水。



1973年石油危机时，丰田公司就开始研发节约型的汽车，省油成为丰田公司的主要研究目标。正是在公司内部"抠门"的理念下，使得员工养成了良好的节约意识，为开发节约型汽车提供了良好的基础。丰田公司能成为世界十大汽车制造商之首，与公司节约的理念和员工朴实节约的习惯是分不开的。

同样，沃尔玛在2010年世界500强中排第一名，跟公司的"抠门"也有着很大的关系。沃尔玛办公楼专用的洗手间里面没有卷纸，也没有香皂，就算有，也是一些过期的或者不能销售的香皂、洗手液、洗衣粉，喝水要自带水杯，外出开会要两个人住一个房间，就连总裁外出开会也只乘坐打折后的经济舱的机票。这就是特别"抠门"、锱铢必较的企业。

沃尔玛经常会在中国的沃尔玛店举行一些评比活动，获胜的团队得不到任何物质奖励，只会得到一面锦旗，有时候也会举行"趣味运动会"，而奖励更离谱，竟然会是企业剩下不用的塑料制成的奖杯模型，员工也从来不会抱怨，因为这本来就是一种企业文化的象征。

沃尔玛的创办人山姆·沃尔顿说："如果我们一起努力，我们将会帮助每个人节省开支，从而给世界一个机会，看到省钱、省心的好生活是什么样子。"浪费并不是一个小问题，若是积少成多，往往是一笔较大的开支。

节俭是一种生活方式，是对精神文化的一种追求，它本身就是一种文化，是对生活更高的悟解，从而确定一条能走向更远更长久的道路。

著名企业百安居在销售上一直处于良好状态，但百安居的营运费上也只有两项——可控和不可控费用，百安居更是离谱地把费用细化到不能细化的地步，例如：国内北京到济南差旅费是925元，某某电工安全鞋一年只能换两次等等。总之，百安居会把每项费用限制到可控地步。

在百安居，每一年和每一月都有可控费用计划，对于每一笔费用都要做



到有票据可查，如果这个月、这个季度或者这一年那个部门超出了预算费用，财务部会把超支或者异常的表单用深红色标示出来，之后的表单上交给总经理。总经理会对这些超出或者异常的部分，在会议中让相关部门作出解释。

“员工外出办公时，除非特殊情况才可以打车，平常只能坐公交车。”

“企业中有东西需要修理都会让我们的物业进行修理。”

“员工在公司打电话需要投币。”

“某部门本月超出了预算，这个月可能会没有奖金。”

“这本书你用胶带把破损的地方粘一下。”

“以后刷 POS 尽量走建设银行，工商银行的收费太高。”

……

百安居的员工如是说。百安居的节约也已经形成一种理念，相信不久后这里的员工也会把节约当成一种文化，当成一种态度，每一名员工总能在百安居得到启发：节约并不是一种制度，而是每位员工对工作，对生活更深的一种理念。

所谓的节俭就是要把钱花在该花的地方，避开铺张浪费的生活方式。如果把钱花在不该花的地方，那么当遇到真正需要花钱的时候，就会陷入到要用却无钱可用的境地中。假如只是因为一时冲动购买了一些东西，即使这些东西很便宜，但是对于你来说这些东西根本没有用，而我们付出的代价是已经养成了这种习惯。

小王是做工程设计的，各种图纸的预览打印成本占了不小的比重。有时候需要打印一些图，这些图纸刚打印出来就被否定了，小王感觉这样挺浪费的，而公司正好实行节约措施，号召大家从身边做起。因此，小王打印一些图纸时对于不太重要的草稿图，就自觉地使用“EconoMode（经济模式）”。这种“经济模式”的功能是，可以省掉一半的墨粉，可以在打印图形的时候使用正



常模式，达到理想状态。这种模式可以在频繁修改图像的情况下使用。

当上司偶然看到小王打印时专门勾选了“EconoMode”的时候，就开始向小王询问节约打印成本的办法。后来公司知道这件事情之后，邓小平大力表扬。能为公司着想，为公司省钱，这样的员工不仅在职场上是一名优秀的员工，在生活上也是一位有良好生活品质的人。

一家企业的兴败与公司领导的正确决策和员工是否有节约意识分不开，如果领导有正确决策，而员工没有很好的节约意识，那么这个企业也不会取得成功。

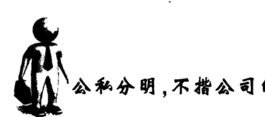
（1）节约是一种观念。IBM公司的一位员工设计了一种工具，用来在自己公司生产特殊的电脑接线。在此之前，要以每件5美元的价格从其他公司购买这种产品，现在只花几美分就可以自己生产。这一设计第一年就为国际商用机器公司省下了1400万美元，公司因此奖励了这名员工。可见员工只要有节约观念，不仅会为企业，也会为自己带来收益。

（2）节约是一种习惯。艳宾是学习体育的，带艳宾的老师是一位名牌大学的高才生，学校为了欢迎老师回来，专门为他重新装修了一套住宿楼。在这些学生眼里，他当然是位有才干、有能力的人。一次大家训练完从体能训练室出来，突然他说了声“请等一下”，转身疾步走向体能训练室，学生们几十双眼睛都诧异地跟着他的背影转动，以为出了什么事，原来他是去关那里的灯。

（3）节约是一种品质。在这个物欲横流的时代，铺张浪费早已司空惯见，报纸上经常会报道：某某地区出现有史以来最奢华的结婚车队，酒店定餐高达十几万元，其铺张的程度可见一斑。

节约，是一种品质，是中华民族的优良传统。让我们自觉地去节约，使勤俭节约成为一种时尚、一种习惯、一种精神。





公私分明，不揩公司的油

天地之间有杆秤，用权当慎之又慎；公私界线要分明，取利该三思而后行。

——张荫林

在深圳，曾有一位跳楼自杀的老人引起了社会的广泛关注。这位老人在一家化工厂内当仓库保管员，在年底查账的时候，发现有一笔900元的货款对不上，公司便怀疑是他贪污了。老人一生清白，到晚年受到公司怀疑，受不了这么大的压力，便自杀身亡。他留下两封遗书，其中一封遗书上写着："虽说我家穷，但却公私分明"。

对他来说，900元钱或许不多，但因为900元货款引起公司管理人员对自己产生怀疑，老人认为这已经夺走了他的尊严，也只有用死来证明自己的清白。

公私分明，是对自己尊严最好的诠释，但自杀这种方式并不可取。

美国的"公私分明"在作息时间上显得尤为突出。在上班时间，有事情打电话，发电子邮件，或是先预约再上门拜访，一般都能得到接待和回复。不过到了下班时间或是节假日，那就对不起了，打电话没人接，写电子邮件没答复，上门则是"铁将军把门"。

在古代也有很多公私分明的例子。苏章是东汉顺帝时期的一名清官，在任职期间公私分明、为官清正，为百姓伸张正义，从而深受百姓的爱戴。

清河郡太守是一位花天酒地，贪赃枉法的昏官，其所在的清河郡乡民对他恨之入骨。有一年，苏章被皇上委任到冀州当刺史，而清河郡正是被冀州



刺史所管。苏章一上任，便在处理账本的时候发现有些账目有问题，于是派人去调查，确定是清河太守贪污受贿，数目巨大，而这个太守竟然是自己以前的同窗好友，苏章犹豫了。当清河郡太守得知，查办自己的是以前的同窗好友时，不仅没有收敛，而且还对外宣称自己是刺史的好朋友，更加鱼肉乡民。苏章考虑之后，便请他来府上赴宴，吃完饭后，苏章对他说："我请你吃饭只是朋友之间的叙旧，你所做的事情我绝对不会包庇你，更不会因为我们是好朋友而破坏朝廷的规矩"。后来，苏章查找出证据，按照当时的律法把清河太守正法了。

做人也好，为官也好，首要的一点就是要公私分明，依法行事。公私分明须具备独立的人格意识，这样就会按照理想状态下的道德规范要求自己，才会在公私的界限里，既维护了自己的尊严，也保全了公司的利益。

公私分明是为人的道德品行，对员工来说，更是一个基本的职业要求。

要做到公私分明，就要理智地对待私利，要分清什么是私什么是公？

俗话说："君子爱财，取之有道。"私欲是人类共有的本性，但私欲膨胀则必须限制——不该占的便宜，一点不占；不是自己的，一分不要；权限之外的，不越一步。在工作当中，并不是每个人都能做到公私分明，但公私分明是社会发展的理想状态。

杜邦公司中国区工程部的经理吴利民，工作很出色，在公私分明上也十分认真，他会把每个月的电话清单打印出来，然后在上面认真地勾出自己因为私事打的电话，让公司从他工资中扣除这部分电话费。有人问他："公司每年会给你那么多年薪，不会在乎你私人电话费这些钱吧？"吴利民说："电话费是不多，可是这是我们企业的一部分，每一个员工都要有公私意识，如果连我都做不到公私分明，没有原则性，那么我的下级也会如此，这样会损害公司的整体利益。"



我们在职场当中也要有公私意识，整天心不在焉的员工工作时必定不能一心一意，工作效率、质量也会受到影响。

小程和小卡是紧挨着办公桌的两个同事，小程是一个对事特别认真，对工作特别严谨的人，在上班期间，从来不会花一分钟的时间在闲杂事情上。小卡是一个对事很随性，对工作比较懒散的人，每天上班的时候，总会花一部分时间处理私人问题。

有一次，公司安排两个人一起出差去分公司做年度调查。两个人到酒店之后，小程马上投入工作。分公司原本为两人安排了参观游玩，小程直接就拒绝了，并要求分公司把要审核的材料尽快准备好。回到酒店，小卡就开始抱怨："我说你好歹给点时间逛逛呀，一来就去公司，一吃完饭就要工作，反正多呆几天都由公司报销的。"小程看了眼小卡说道："我们是来出差的，不是来游玩的。公司信任我们派我们来，我们就要尽到自己应尽的责任，你觉得你出去玩对得起公司给报销的费用么？"



"公"是"公"的，"私"是"私"的，公私分明，"钱品"决定人品。



公私分明的员工在生活中是一个自律的人,在工作中也将是一个受到领导器重的人。所以,一个职场员工应明白公私分明的重要性。

(1)不可以私自外出。最好利用休息时间去办私人的事,要把工作和生活区别开,别把生活的琐事带到工作中,也别把工作的烦恼带到生活中。

(2)尊严的前提是公私分明。一名优秀的员工,一定是一名公私分明的人,尊重自己的工作,尊严是工作赢来的。

(3)任何物品都要公私分明。公司的东西和自己的私人物品要区分开,不可利用自己的权利为自己谋取私利。

公生明,廉生威,人到无求品自高。不管是对待公务或者是同事,都要有一个正确的认识,分清是非和轻重,逐渐地,我们对公私分明的理解也会提高,自己的道德理念也会有所加强。







诚信报销，不给品格留下污点

没有诚实何来尊严。

——西塞罗

在一座山上，有个放羊娃，他每天都来这里放羊。

日复一日，年复一年，终于有一天他实在受不了这种无聊的生活，就想了一个捉弄山下农夫的主意，冲着山下喊："狼来了，狼来了，救命啊。"山下的农夫听到放羊娃的求救声便拿着在地里用的工具往山上跑："孩子别怕，我们来了。"

当农夫赶到时，发现小羊们还在悠闲地吃着小草，放羊娃也在树荫下悠闲地躺着，根本就没有发现狼的影子，农夫问放羊娃："狼呢，在哪里？"放羊娃哈哈大笑说："我骗你们的，根本就没有狼，你们上当了。"农夫们听后十分气愤，生气地离开了。

又过了几天，放羊娃又闲来无聊，便就又对山下大喊："狼来了，救命啊。"农夫们又一次来帮他打狼，可是赶到之后还是没有发现狼的影子。放羊娃又哈哈大笑："你们又上当了，根本就没有狼。"

农夫们被放羊娃戏弄了两次，便十分生气，从此再也没有人愿意相信放羊娃的话了。

过了很长时间，有一群狼真的冲上山坡闯进了羊群，放羊娃害怕极了，便拼命地向农夫们喊："狼真的来了，救命啊，你们帮帮我啊。"农夫们听到喊声，认为放羊娃又在欺骗他们，结果没一个人去帮他，而放羊娃和许多羊都被狼咬死了。



诚信是一种可贵的品质，也是我们做人的基本的品质，更是做人的根本。如果连做人的根本都失去了，又如何在这个世界上立足呢？但遗憾的是，在如今这个社会里，很多人却为了功名利禄连做人的根本都抛弃了。

诚信不仅是一种品行，更是一种责任。

有一家以“良心”为名的出版社，出版了一套名作家的作品，其中的一册被读者指出有一个错误。出版社立即向这位购买全套书籍的读者致歉，并将仅有一个错误的书籍收回，重新排版印刷。

在生活中，每个人多多少少都会犯一些错误，人们对于所犯的错误都会有一定的抱怨。如果一个人只是犯了一点小错误，便十分诚恳地道歉，不免给对方留下较好的印象，还可以提升别人对自己的信任程度。能让别人信任自己是一件很容易、也很简单得事情，不过在人生中都离不开“诚信”二字。

在公司中，许多支出都是可以公费报销的，如电话费、交通费等，在报销的时候，领导可能不会问你这些开销的细节，当然只要领导愿意他可以从财务部调出每个人的报销金额进行调查，这时是对你是否诚实的最大考验。

凭良心报销，是员工必须做到的，让品格没有污点，会让你以后的职场生涯或者生活都会从心底充满自信。

英国议会曾经陷入“报销门”事件。在英国，有些议员为满足自己的私利，利用职权非法报销自己的生活开支，因为数额巨大，被人察觉继而被媒体曝光，就连英国首相布朗也陷入这次“报销门”事件当中。对于这种报销丑闻，布朗说：“因为这一道德操守上的污点，我无颜再继续谋求议长职位的连任。”

明代思想家吕坤有句名言：“公与私，是宇宙区别人与鬼的关卡。”这话虽然难听，但却入骨三分。公司的东西我们应该节约使用，报销一些不该报销的小东西，虽然自己感觉占了小便宜，然而从为人的品格来讲，这是一个



污点。



一清二楚地报销，绝不选择清醒地堕落。

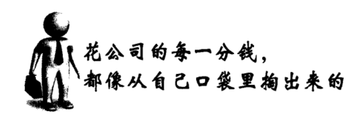
对于职场员工，需要时刻记住公司的行为准则，要以节约公司资源为前提，不乱报、不假报，诚信是必不可少的价值评判标准。同时，员工也应学会自我保护，对于相关资料进行保管，做好工作记录备忘，发生纠纷时可作为依据，说明消费的合理性及真实性。

在个人信用与各种服务挂钩的时候，我们要相信诚信是一种自我约束的品质，不是通过一篇文章或一句话就能检验出来的，而是要在工作中和生活中体现出我们诚信的价值。

(1)要以德为先。诚实守信是公司对员工最基本的要求，员工要以律立德，要以公司行为准则严格要求自己，珍重人格，珍重声誉，珍重形象。

(2)要尊重人，诚实守信。诚信是社会所需要的，尊重是人与人交往的前提。





花公司的每一分钱，都像从自己口袋里掏出来的

节约节约，积少成多，一滴两滴，汇成江河。

——谚语

人的一生，不可能什么都能得到。只要把你选择的一个目标做好，就是最大的收获。

湖南某公司有位保洁员，打扫厕所时间长了他发现，许多人在上完厕所洗手后，要用擦手纸擦手，而往往一张纸不够，需要好几张，在他所负责的洗手间里，一天需要使用14包擦手纸。他问了问财务部，才知道这种擦手纸需要7元钱一包。他把这个情况上报给公司领导，公司便把7元一包的纸换成1.5元一包的。结果证明，这个小小的改动能为公司每个月节约2310元，一年节约几万元。

这位保洁员说："比起其他技术岗位的技改给公司带来的效益，我这个岗位节约的钱可能并不算多。但是，公司400多人，如果每人每天在自己的岗位上都能节约1元钱，那么对公司来讲，每年就能节约上万元的成本。"

花公司的每一分钱，都像从自己口袋里掏出来的。保洁员的节约，体现在细节，细节往往会决定一个人的成败，保洁员把公司当成自己的家，为公司节约一张纸，就是为自己家节约一张纸。

丰田公司是目前汽车生产厂商的领头羊，而在丰田公司内部，成本管理也是从很小的细节做起，比如：员工手套破了一只，也只能换一只，节约理念已渗透到每个人，丰田公司有如此大的成就，与员工的节约意识是分不开的。

著名的船商、银行家出身的斯图亚特曾经有一句名言，他说："在经营





中，每节约一分钱，就会使利润增加一分，节约与利润是成正比的。”斯图亚特对于公司的成本和费用开支十分重视，他绝不会浪费掉公司的每一分钱，如果自己的船坞出现故障，他不会让管理技术方面的人去支付船坞修理费的，因为他们没有“金钱意识”。他十分注重员工的节约意识，他一直希望员工能把公司当成自己的家，花公司每一分钱，每一笔账单都锱铢必较。就算他建立了庞大的商业王国，他的这种节约的习惯仍保留着。

有一家皮鞋公司曾经面临破产，工人们也即将失业，可是有一名员工发现一个细节，在生产鞋帮的时候，削掉 7 毫米里皮，不仅更便于黏合，还能节省成本，一年下来可以节省出千万元，正是这样的细节让公司得以重新复活。

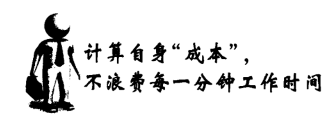
墨子是战国时期的思想家、教育家和军事家，他曾经对别人说：“曾国将要灭亡了！”没过多久，曾国果然灭亡了。有人问他：“你怎么知道曾国要灭亡？”墨子说：“国君吃顿饭都要几百道菜，有些菜没吃过就倒掉了，他只知道自己享乐，根本不知道百姓的辛苦，而且只会一味地剥削老百姓，导致老百姓越来越贫苦，这样下去老百姓自己都想造反，别说其他国家来攻打了。”

勤俭节约是中华民族的传统美德，我们应该把这些传统美德发扬光大。一个国家、一个公司、一个家庭、一个人能否具备这种美德，与其生存发展息息相关。要把节约当成一种意识，在为国家、为公司做事的时候，都要把节约当成自己家里的事情去做，在花费国家、公司的钱的时候，就像从自己口袋里掏出来一样，能省则省。

（1）花公司钱的时候，要把公司的钱当成自己的钱来对待，把节约当成一种美德，在我们的工作岗位中，要时刻想到如何为公司节约，这也是自己的职责。

（2）作为一个好员工，就要每时每刻为公司着想，用自己的聪明才智为公司谋求更多的利润，节约成本，降低消耗，也是对公司的一种贡献。





计算自身"成本"，不浪费每一分钟工作时间

利用时间是一个极其高级的规律。

——恩格斯

法国著名思想家伏尔泰的哲理小说《查第格》中，记述了一个有趣的故事：巴比伦人在平定叛乱之后，决定推举一位智勇双全的人当国王。而选举比赛的最后一关是祭祀出的一道谜语：世界上什么东西是最长的同时又是最短的；是最快的同时又是最慢的；是最能分割的同时又是最广大的；是最不受重视但同时又是最受珍惜的；没有它什么事情都难以完成；它使一切渺小归于灭亡，使一切伟大生生不息？



许多人在这则谜语之前一筹莫展，退出了选举比赛。只有一位名为查第格的年轻人思考了一下，回答说："答案是时间。最长的莫过于时间，因为它无穷无尽；最短的也莫过于时间，因为许多人的计划都来不及完成；当你等待的时候，时间是最慢的；当你快乐的时候，时间是最快的；时间可以被扩展到无穷大，也可以被分割为无穷小；人们往往不重视现在，但是，待今天成为昨天，一切过去之后，人们才惋惜不已；没有时间，任何事情都不能完成；如果一件事情不值得后世纪念，那么它会随着时间的流逝被人遗忘；而如果一件事情伟大而非凡，那么它将随着时间的洗涤而永垂不朽。"

时间赋予生命以内容，同时也会舍弃生命。谁都没有时光机器，也永远回不到曾经的辉煌、壮丽，以往一切美好的历史最终将烟消云散。任何惊人与伟大的事件，在时间面前竟显得如此渺小。然而，时间可以创造一切，但它和造物主唯一不同的是，造物主给了我们智慧，给了我们选择权，而时间没



有，它一去不复返。

鲁迅说过："浪费别人的时间等于谋财害命，浪费自己的时间等于慢性自杀。"在生活中，排队是很浪费时间的，不过，世界上许多国家尤其是西方发达国家的人们，无论在购物还是在乘车时，都在静静地排队，但很多人利用排队的时间看报纸，打电话，预约客户，这说明，他们会正确地利用时间。

浪费时间，是因为不会利用时间。

某著名咨询公司有两位部门经理，史蒂文·威廉森和阿兰·山姆。他们两个人平均每天都工作8个小时以上。山姆不善于管理时间，经常有被工作束缚的感觉。他总是临时才着急写报告，却又被客户滔滔不绝的电话所打断。山姆的桌上总是堆满了未做完却很重要的工作。这就意味着他必须经常加班去写完一个报告或把工作带回家做，因为他没有时间拟出一份简报或一个重要计划，而这些都是应该在办公室里完成的工作。

和山姆不同的是，威廉森习惯在每周的星期一早上就把一周该做的事，排出一个顺序表，对抽不出时间做的事，绝对不轻易做任何承诺。他按照时间表排出的顺序，先处理最重要的事，而不会花很多时间去做一些琐碎的事情。

每当结束一天的工作，威廉森对自己的表现都非常满意；而当一周快过完时，他可以轻松地享受周末，不必担心还有工作没有做完，也不必星期六或星期天去加班。事实上，在周末完全放松自己，反而使他星期一回到工作岗位时神采奕奕，做事更有效率。

仔细研究一下两人不同的时间管理风格，就可以看出两人之间的差别：山姆工作的时间杂乱无章，需要完成的事情堆积如山，然后山姆再去逐一去完成，既浪费时间，又疲于奔命；而威廉森的工作不仅卓有成效，而且效率显著，他总是最先完成最重要的工作，其他琐碎的事情要么不做，要么授权给下



属去完成。

在年终的业务考核中，威廉森的业绩比山姆高出了许多。

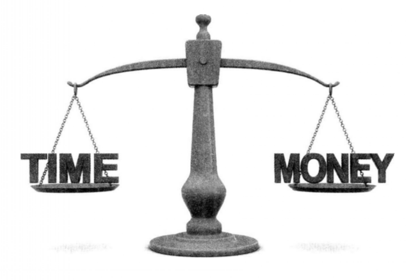
培根曾说过一句话："善于选择要点就意味着节约时间，而不得要领的瞎忙，却等于乱放空炮。"对于工作，我们应该计算好做每一件事情的时间，不浪费每一分钟。

爱迪生是位举世闻名的美国电学家和发明家。他从小被人认为是低能儿，而且他只上过三个月的小学，他所拥有的学问都是来自于母亲的教导和自修得来的。爱迪生一生有2000项发明，被称为"发明大王"。他发明过为世界带来光明的电灯，为世人留下声音的留声机，还有压碎机、复印机。他强烈的研究精神，改变了人类很多生活方式，为世界作出了重大的贡献。

"浪费，最大的浪费莫过于浪费时间了。"爱迪生常对助手说："人生太短暂了，要多想办法，用极少的时间办更多的事情。"

我们怎么做才能节约时间？不浪费时间？

（1）一定要利用好等候时间。有时，可能会因为机器故障，或者其他人



拿着一份薪水，就要对得起那份工作时间：切实地为公司干活，而不是忙个人私事。



为原因不能继续工作，这时你不可以呆坐在椅子上无所事事，应该好好地利用这一段时间，回想一下刚才工作时还没有解决的问题。

（2）对所做的事都预先制订规划，排好时间。接到一项新任务时，一定要预先做出时间上的预算，把时间划分好，不浪费一分钟时间。

在人生中，每一天都是新的一天，无法回到过去，一个人的生命是有限的，所以才显得弥足珍贵；一个人的时间是有限的，所以才令人倍加珍惜。有限的时间构成了有限的生命，而时间之于每一个生命都是绝对平等的，这也就是说，每个生命的本质是公平的，没有等级的区别，不因生命所创造价值的不同而有所不同。时间与生命，是与人类相始终的永恒命题。

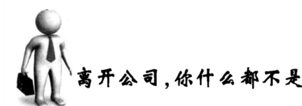




第八章 对待老板:感恩

把工作看作赚取生活、发挥能力的平台,把老板看作良师益友。这样,你不仅能学习提高,还能够积累下人脉。





离开公司,你什么都不是

感恩即是灵魂上的健康。

——尼采

小王是一名优秀的营业员,薪水和待遇在随着时间的推移逐渐增长。但是她仍然不满意现状,工作一年之后,认为自己的能力可以独当一面了,便向公司提出了辞职。

老板不解,问道:“你为什么突然想到要辞职?是因为公司给你的薪水太低,还是工作环境太差?”

小王摇摇头说道:“我感觉我现在能力已经可以独当一面了,这里对我来说已经没有留下的必要了。”

老板听后,若有所思,但并没有强留:“好吧!你走可以,也可以随时回



来，但是忠告你一句，离开这里，希望你也可以像现在这样自信。”

小王义无反顾地辞职了。然而，本以为自己在外可以闯出一番天地，但事实并没有想象的那么顺利。虽然找了几份工作，但都干不了多长时间就又跳槽了，最终，小王连基本生活都难以维持了。此时，她想起了老板的话，就回到原单位请老板让她回来工作，老板同意了，小王心里对老板充满了感激之情。她静下心来努力工作，一年后，已经从营业员升职到了主管的职位。

珍惜工作是职业道德的基本要求，而且也是一种对人生、对人生价值的认识，甚至是一种崇高的境界和情操。

虽然人人都想成为天才，但不是谁都能成为天才。对于正处于职场中的员工而言，与其每天妄想着做一个天才，不如先多付出，踏踏实实、稳稳当当地实干。一些所谓的天才，通常会由于自大自负最终暗淡无光，而有一些“傻子”，会不惜把力气花光，下苦功努力去奋斗，最终让自己变得与众不同。

谚语说得好：“常挪的树长不大。”每一次的跳槽都是对自己从前打拼下来成绩的一种丢弃，相当于一次又一次从零开始。

曾经有一则新闻，报道了把工作当成事业的四川省木里县邮政局马班邮路乡邮递员王顺友。在王顺友先进事迹报告会上，他阐述了对于工作的认识和态度：“1985 年，走了一生马班邮路的父亲，把他手中沉重的马缰绳交给了我，对我说‘父亲老了，走不动了，今后就交给你。’那年我 20 岁。我走过父亲走过的路，一走就是 20 年。我不怕困难，不怕吃苦，就怕别人说我工作没做好，对人不厚道。只要大家说我是个好人，是个合格的共产党员，我就满足了。”

对于那些对工作现状不满足，不懂得珍惜眼前工作的人来说，王顺友的实例，会让他们在心里引发深思。

我们在职场中还可以找到很多类似王顺友这样的优秀员工——踏实努



力，对自己的工作一步一个脚印，为自己的工作打拼，为自己的责任打拼，为自己的自我实现去打拼。但也有不少人眼高手低，对自身能力表示充满信心，只计算自己所创造的价值，不计算自己产生的消耗，更看不到自己所获得的一切。显然，前者明白这样的道理：你给了企业价值，企业才会给你财富；你给了企业精力，企业才会还你能力；你给了企业青春，企业才会给你成功，离开了公司，你什么都不是。

"现在的工作真累！"、"每天都要工作那么长时间！"、"这工作我早就不想干了！"、"一定要找个别的工作，不管是什么，反正不在这里待着了！"相信这样的抱怨对我们并不陌生，而工作是需要用生命去对待的，只有抱着积极进取的态度去工作，我们才会得到意想不到的收获。相反，如果我们总是抱着埋怨、消极的态度去工作，即使我们不离开公司，又能得到什么？

文学大师托尔斯泰说过："当幸福在我们手中的时候，我们并没有感到幸福的存在；只有幸福离我们而去，我们才知道它的珍贵。"

坚守一份职业，终能有所收获，终能有所成功，终能有所成就。所以，对我们的工作需要重视，对我们的工作需要负责，对我们的工作需要充满激情，对我们的工作需要忠诚，对我们的工作需要去追求如何尽善尽美才能高效完成，如何为公司老板着想，如何去实现自己的价值，切忌总是想着如何跳槽，如何应付工作。

我们工作的目的，不仅是为了满足生存需要，还有更高层次的追求，那就是做一名优秀的员工，实现人生价值。而成为优秀员工不可缺少他人的帮助，不可缺少向上发展的平台，所以我们更要学会感谢对我们有所帮助的人，体谅对我们有所付出的人。

(1)热爱自己的公司。企业的发展需要每一个员工对企业的热爱，需要每一个员工的共同努力，需要每一个员工都用爱心和热情一同来经营自己的



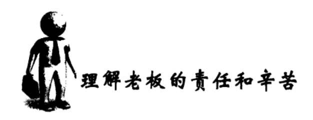
企业,需要每一个员工热爱自己的企业如同热爱自己家庭一样,把企业的事当成自己的事去做。要关注企业的发展,尽职尽责干好本职工作,做任何事情都为企业考虑,任何浪费、不合理的现象都能积极主动去阻止。

(2)融入公司的文化。任何一家公司都有属于自己的企业文化,而每一个员工进入公司之后,首先要做的就是快速调整自己的行为以适应新的企业文化。例如,当你发现公司员工经常加班加点时,你就不能准时上班,准时下班,否则不但你的上司看不惯你,就是你的同事也不会对你有什么好印象。

(3)认同公司的价值观。菲利浦·塞尔日利克说:"一个组织的建立,是靠决策者对价值观念的执著,也就是决策者在决定企业的性质、特殊目标、经营方式和角色时所做的选择。通常这些价值观并没有形成文字,也可能不是有意形成的。不论如何,组织中的领导者,必须善于推动、保护这些价值,若是只注意守成,那是会失败的。总之,组织的生存,其实就是价值观的维系,以及大家对价值观的认同。"

我们所从事过的每一份工作,所任职过的每一家公司,都应该是我们的一种荣耀。当我们的价值观和对未来的期望与公司达成一致时,我们就不会再有弹性疲乏的危机。





理解老板的责任和辛苦

没有感恩就没有真正的美德。

——卢梭

三国鼎立时期，曹操的百万大军直达孙权脚下，并派使者给孙权送去投降书。孙权犹豫不决，不仅仅是因为敌人强大的势力，而且内部也无法达成一致意见——文臣要投降，武将要主战，争来闹去地吵个不休。

此时，孙权突然想起当年哥哥孙策的遗言：内事不决问张昭，外事不决问周瑜。于是，当周瑜刚从外地回到家中，尚未坐稳便被孙权召去商议投降之事。周瑜说道："如果要投降，东吴所有的人都可以投降曹操，因为他们都可以继续保有荣华富贵，大臣们依然可以官复原位。而只有主公不可投降，因为曹操绝不会让你在东吴继续称王。"

孙权听后，恍然大悟，于是下定决心积极备战，并联刘抗曹。如果说东吴相当于现在的公司，那么孙权就相当于现在的公司老板。

在当今职场，只要谈起老板的话题，我们常常能听到这样的话语：

"我们的老板就是一个吝啬鬼。"

"我们的老板除了会发号施令，什么也不会。"

"现在的老板就是周扒皮，只会从我们身上压榨血汗钱。"

"老板虽然是公司的'一家之主'，但他拥有的一切都是我们创造的。"

基于这样的想法，职场中的个别员工不仅把老板当成了黄世仁、周扒皮、胡汉三，而且一旦老板不在，就长途电话猛打，能拿就拿，能花就花。

可是，现实社会中，又有多少人真正理解老板的责任和辛苦？



俗话说："权力越大，责任越大。"而老板作为公司的"老大"，肩上的责任就像一座泰山，在事业没有起色之前，起早贪黑打拼，事业走上轨道之后，依然是心神不定，上要为国家交税收，下要给员工每月按时发放工资，工作时间较长，家人又不理解，太多的事情要去操心，太多的麻烦要去处理，太多的未来要去把握。辛劳之余，还要承受诸多的不理解。

有一位老板曾经在网上说道："我有一家公司，感觉越来越难经营了，员工损坏公司的利益，不但不接受惩罚，还倒打一耙，索要奖金，劳动仲裁竟判他赢，说要保护员工利益。无奈，外人看我是一家不小的公司的老板，可我每月拿的工资比我的部门主管都少，中国有很多像我一样可怜的老板。"

难道这位老板说得不对吗？当姚明刚刚从美国飞回故乡上海，决定接手危难中的上海男篮时，还没来得及倒时差，便马不停蹄地参加了两场公开活动。脱下战袍换上西装的姚明坦言："老板这个身份我还在慢慢适应。虽然我花了很多时间学习，看文件、阅读资料，但我觉得当老板管理球队，比打球还辛苦。人家既然这样称呼了，就意味着要去承担责任。"

珠三角老板圈子里流行着一句话："老板不是人干的。谁都可以死，偏偏老板不能死。不管什么老板，大大小小，总是有几百人、几千人、几万人等着找他要饭吃，如果他的离开导致企业的破产，那么很多人都面临着重新选择岗位，甚至对整个产业都可能会产生影响。"

温州市城调队曾对"老板"这一群体做过一项调查，结果显示：温州老板无限风光的背后，其实也有着不为人知的辛劳。温州私营老板工作时间最长，且过半老板不给自己放假。不仅如此，一些个体经营者在工作日内日均工作时间达 10 小时 43 分，超过个体被雇者，高居七个职业排名榜首。

这些数据并不是无中生有的。虽然老板在无形中为社会作出了巨大的贡献，但老板确实不是谁都能来当的。如果还要加上员工的不理解和敷衍了



事、针锋相对，任何一个老板都会支撑不住的。

事实上，任何一位老板的成功，都是以沉重的付出作为代价的，甚至不惜以自己的生命为代价。

很多人一直认为做老板就是坐在舒服的沙发里数钱，因此有红眼病的人就会嫉妒老板，殊不知老板的时间往往是被秘书安排的，老板往往成了秘书的“奴隶”，越大的老板越是没有时间安排自己的生活。

在“老板界”经常流传着这样一句笑谈：“宁愿胃里喝个小洞洞，也不能让感情上出现小缝缝。”一位在北京打拼十几年的女老板曾戏试地自嘲：“什么是老板？老板就是没有时间安排自己的生活；什么是有钱人？就是屁股后边跟着一大堆讨债的人。”

谁能理解老板的责任与辛苦。在老板级的人物中，几乎有50%以上的人因压力过大而处于身心“亚健康”状态，甚至每一个人为成功都必须付出相应的代价：必须是公司的指路灯，必须是公司的业务源，必须是公司的保姆，必须具备冷血的特性，必须肩负巩固并培养公司核心竞争力的任务，必须是主攻手，必须成为ATM机，必须有坚强的体魄，必须有非凡的心理承受能力等。

当我们开始设身处地为老板着想时，当我们换一个角度来为老板考虑时，当我们开始相互尊重去用赞美的眼光来看待老板时，我们的职场生活将变得越来越美好。

(1)与人方便，自己方便。一个优秀员工，无论老板在不在，他都会一如既往地努力工作，因为他知道，工作并不是做给老板看的，工作是为了老板，但更是为了自己，只有多为老板分担压力，自己才能获得更快的发展。

(2)加倍努力，勤奋不减。记得一位哲人说过：“世界上能登上金字塔的生物只有两种：一种是鹰，一种是蜗牛。不管是天资奇佳的鹰，还是资质平庸





老板是承担所有压力的一块“板”，理解他，你也能更好地成长。

的蜗牛，能登上塔尖，极目四望，俯视万里，都离不开两个字——勤奋。”

(3)各尽其责，共同前进。日本企业家松下幸之助为了让领导感受到自己身上的责任，同时也让下属意识到服从的重要性，曾经制定了一个制度：每个经理上任时，必须把属下集合起来，并向自己宣誓，表示坚决服从自己的调度和指挥。松下幸之助认为，只有每个人的各尽其责，才能共同把工作做好。

理解老板的责任与辛苦，如果你做不到，不妨在心底问问自己：“如果你是老板，你会怎么做?”这个问题不仅是老板想要问员工的问题，也是员工都应该认真思考的问题。



欣赏老板身上的闪光点

赞扬，像黄金钻石，只因稀少而有价值。

——塞缪尔·约翰逊

欣赏是一种态度，是一种发自内心羡慕的态度，当我们读到一首好诗，看见一幅好画，或者遇到令人尊敬的人，那就大声地赞扬出来，此时的赞扬是世界上最美的声音。

作为公司的管理者，自然会经常对我们的许多做法提出批评，经常会否定我们的许多想法，这些都会影响我们对他作出客观的评价。不过，我们也不难理解，老板之所以能成为我们的老板，必定有他自己的特异之处，在他身上有着我们所没有的特质，正是这些特质使他超越了我们。

福特汽车公司是世界上最大的汽车企业之一，创始人亨利·福特年轻时曾在一家工厂里做学徒工，当时的老板对福特非常苛刻，经常打骂他，并让他做沉重的工作，而且休息时间很少。福特毫无怨言，忠实地听从老板的安排，当他日后成为汽车大王时，有人问他："你有这么大的成就，谁对你的帮助最大？"福特毫不迟疑地说："是我第一位老板，他教会了我很多东西，还培养了我对工作精益求精的态度，他对我一生帮助是最大的。"

然而，当下很多人很难做到像福特那样。相反，他们往往喜欢抓住别人的缺点不放，甚至进行冷嘲热讽。只有懂得欣赏他人的优点，将别人看作发现自身缺点的镜子，才能获得不断的进步与提升。

台湾作家林清玄在做记者的那段时间，曾经对一位作案手法非常细腻的



小偷做了一篇报道，并在报道的最后深深地感叹道："这位心思如此细密、手法那么灵巧、风格这样独特的小偷，是那么斯文有气质，如果不做小偷，做任何一行都会有所成就的吧！"

说来也巧，林清玄的报道那个小偷看到了，小偷从此改邪归正，开始做生意，而且事业越做越大。20年后，一次偶然的机会，"小偷"遇到了林清玄，激动之余诚挚地对林清玄说："林先生写的那篇特稿，打破了我生活的盲点，使我反思为什么除了做小偷，我没有想过做正当事呢？"

如果我们将欣赏比作一把铁锹，它可以淘尽沙里的金子；如果我们将欣赏比作一盏明灯，他在照亮别人的同时也会照亮自己。既然如此，我们为什么不给自己一双慧眼，让我们用欣赏的眼光看待你的朋友、你的亲人、你的领导、你的同仁，这样你会发现这个世界原来是如此的阳光灿烂。

在工作中，老板可能会误解我们的思想，否认我们的决策，大发雷霆地骂我们，每个人在工作中都会遇到这种情况，领导怎么这么不讲道理？其实，有时我们需要把老板当普通人看。在职场中，没有完美的老板，更多的时候你会遇到"不讲道理"的老板，那我们该如何面对呢？

欣赏老板身上的闪光点，肯定老板的做事方法，认可老板的为人，理解老板的辛苦。我们不妨时常在内心问问自己："如果我是老板，我希望我的员工怎么看我？我能够比我的老板做得更好吗？"

在职场或者生活当中，我们应该明白几个简单的道理：

(1)欣赏是一种沟通。当我们懂得欣赏别人的时候，给别人最大的感受是我们的信任感，而这种信任感往往会比任何语言所能达到的沟通效果还要好。

(2)欣赏是一种幸福。在职场中，我们会遇到诸多不顺，我们会咒骂，会



诅咒，可是这样做毫无作用，只会让我们在咒骂、诅咒的日子中度过。如果我们换一种角度去看问题，用欣赏的态度去面对所有的人或事，别人也会对我们投以赞美的眼光，而能够被别人赞美的人无疑是快乐和幸福的。

职场是个大舞台，也是一个竞技场。人生是表演也是奋斗，每个人都需要别人的关注、喝彩和鼓掌，就像需要批评一样。我们在职场中要懂得欣赏上司亮点。在生活中要懂得欣赏亲人、朋友亮点，如果只有沉默，那生活就一定索然无味。







向老板学习

授人以鱼，不如授人以渔。

——老子

古人言："三人行，必有我师焉。择其善者而从之。"如果我们细心观察，不难发现每个人身上都有长处，而别人的优点，可以作为我们学习和改善的参照。可是在工作中，我们总是愿意仰慕和学习那些离我们遥远的伟人，却常常忽略了近在身边的智者——老板。

很多员工都会有这样的想法："劳方和资方历来就是站在两个对立的立场之上。"有人曾经做过试验，从100名员工中随意抽取对老板的看法，得到的结果是，95%的人都在选评栏中体现着对自己老板的埋怨，正是这种牢骚满腹的现象，使得他们忽视了那些每天都在督促我们工作的老板本身所具备的优秀之处。老板之所以是老板，是因为他必然有过人之处。而这些我们所不具备，但帮助他们成功的特质，就成了值得我们学习的地方。

那么，老板有哪些值得我们学习的地方呢？

(1)充满自信，执著无畏。一个人只有对自己所从事的事业深信不疑，才能有所建树，否则就会出现瞻前顾后，患得患失的消极情景。

美国《华尔街杂志》在一篇有关企业家的文章中得出结论："成功的企业家都具有能感染他人的强烈自信。"如果一个人能够坚定地相信自己的选择，相信自己的决定，实际上他就已经具备令人敬畏的自尊，倘若他能一往无前地行进，成功之门最终会为之敞开。

小张经过多方面的筹备，一家以服务为主的A公司终于在他的带领下



步入正轨。由于公司处于成立之初，面临着多方面的压力，管理经验的不足和对手公司的强大，致使一些员工在工作中信心不足，但是小张总是以自信乐观的心态执著地坚守着自己的事业。

有一次小张去一家装饰店购买木料，正当他等待切割木料的时候，无意中听到有人抱怨A公司的服务态度很差。那个人越说越起劲儿，有七八个店员都围过来听他讲。小张当时完全可以置若罔闻，也可以在离开之后回公司追查员工的责任。可是，小张并没有置之不理，而是坚定地走上前去说道："先生，很抱歉，我听到了你对这些人说的话。我就是这家公司的老板，你愿不愿意给我一个机会改善这种状况？我向你保证，我们公司一定可以解决你的问题。"

那些人脸上的表情很惊讶。小张打了个电话回公司，公司立即派出修理人员到那位顾客家中解决问题，直到顾客满意为止。"请继续相信我们公司的服务，并期待您的宝贵意见，您的意见会让我们的工作更加完美。"

每个人都认为很了解自己，但是自信心比较强的时候，你会清楚看见以前疏忽的一面，也就是说，以前多半只注意自己的缺点，一旦多了自信，自己的毛病似乎不见了。其实毛病不是凭空消失，而是因为你开始了解自己的优点何在。

(2)责任当前，以身示范。在工作中，常常会出现员工为自己不能完成任务找各种各样的借口，比如："我不会这件事，因为学校里没有教过"；"我迟到了，因为那段路居然堵车"；"我的计划没完成，因为时间太紧张了"，等等，他们选择在借口或是抱怨和不满中消耗自己的生命，在该负的责任面前置身事外。

你可以找出很多种理由来掩盖和推托自己的过失，你所认为的理由是合情合理的或是牵强附会的，也许都能够使自己逃过一劫，唯有一个人是集所



有责任于一身，只能挺身而出的，这个人就是领导，就是老板。

有一家公司明文规定：所有来电必须在铃声响过三声之内快速接听，否则就是客服的失职。有一次老板和秘书路过客服部办公室，听到里面的电话响过四声却依然无人接听，这时秘书说："新来的客服小周怎么这么不负责任！"秘书以为老板也会大发雷霆追究此事，谁知老板一言不发，而是以最快的速度迈进客服部，拿起话筒道："您好，这里是××公司，让您久等了，请问您有什么需要？"

很多人认为，初入职场，最重要的事情就是选择一个好公司，实际上，更重要的还是看公司的老板是一个怎样的人。

有句话说得好："读万卷书，不如行万里路；行万里路，不如阅人无数；阅人无数，不如与成功者同步。"老板的能力、气魄、做人的方式和做事的风格往往决定着公司的前途，也会影响以老板为榜样的员工。所以，选择一个好的老板，其实就是选择了一条成功的捷径。而对于员工来说，老板能看多远，也决定了你能走多远。

职场中，很多老板都是白手起家的，靠自己埋头苦干起来的。就开公司本身这件事情来说，他自己一个人，一方面要加强技术能力，另一方面又要掌握管理技巧，最重要的是要有足够的财力保证公司正常运转，所涉及的内容几乎涵盖了各个方面，这些事情已经是非常人所能及了，你还能说自己的老板没有优点，没有值得学习的地方吗？

(3)信任为重，用人不疑。没有人就没有企业，所以老板都非常重视用人之道。用了人就要给予信任，不信任所用之人企业就难以成长。上司对自己的员工越是信任，就越能激发出员工的工作热情，在信任的基础上给其更加重要的任务，员工的工作能力也会得以提升，在信任的基础上，员工的能力可能会达到一个自己都想象不到的高度。



韩剧《大长今》中，主人公徐长今在进入御膳房工作之后得到上司韩尚宫的指点而表现突出。但是，在一次膳食比赛之前，她不幸失去味觉，当所有人都以为韩尚宫会放弃徐长今而另选参赛人员时，徐长今仍然被选为唯一的参赛人员。“因为我信任你，虽然你失去了味觉，但是你有画出味道的能力。”还有比这句话更能表现出上司对下属的信任吗？当然，徐长今不负众望，在味觉丧失几乎绝望的时候，仍然幸运地摘到桂冠。正是信任的力量使她一往无前地走向成功。

老板之所以能够成为老板，上司之所以可以成为上司，证明他们在企业中必然有过人之处。很多老板白手起家，从一无所有到打下一片天地，他们的身上有很多值得我们学习的东西。在企业中，老板是最大的风险承担者，老板所面临的压力是普通员工无法想象的。

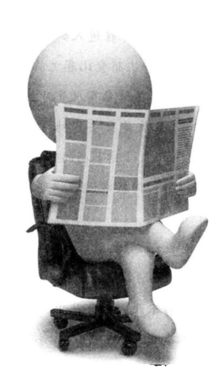
如果你潜下心学习自己的老板，你会发现你在很多方面发生的变化。

(1)胆识。可能你常常使用缺乏自信的词句，也许你会在下定决心之后有轻易推翻自己的念头，也许你在和众人争执不休时容易失去主见，如果你学习老板的自信和执著，相信你能够在事情不顺的时候，一鼓作气，将自身的潜能再次发挥出来，重新获得勇往直前的动力。

(2)担当。可能从前的你害怕犯错而推卸责任，担心受罚而隐瞒过错，忧虑前途而忍气吞声，如果你学习老板的责任和担当，那么你在检讨别人过失的时候，就会先从自身开始反省，事情结束后，先审查过错，再列述功劳，着手一个计划时，先将权责界定清楚，而且分配得当。

(3)细心。可能从前的你在一些事情发生之后，常常忽略他们的因果联系，也许在一份工作执行不到位的时候难以发现他们的根本症结，如果你学习老板的细心和用心，做事不会再毛手毛脚，做人不会再看不到希望，做人做事将更有品位，也会有更多的人愿意与你共事。





老板身上有许多值得学习的地方，与其羡慕，不如好好学习。

既然向老板学习可以带来如此大的改观，那么如何向老板学习呢？

(1)虚心。无论是想向谁学习，虚心是学习者必备的品质。一定要记住，当你向自己的老板学习时，他已经变成了你的导师。斯宾塞曾经说过："成功的第一个条件是真正的虚心，对自己的一切敝帚自珍的成见，只要看出同真理冲突，都愿意放弃。"

(2)细心。在日常的工作中要留心观察老板的做事风格和处事方式，只要细心就一定会有所收获，恰到好处的模仿有时候可以起到默契的共鸣。罗曼·罗兰曾经说："应当细心地观察，为的是理解；应当努力地理解，为的是行动。"

(3)耐心。一件事情无论大小，若想成功都要有持之以恒的精神，学习



可以是一件苦差事，也可以变成一件有意义的事，关键是看你是否有耐心发现并吸取被学习者的精华。康德曾经说：“既然我已经踏上这条道路，那么，任何东西都不应妨碍我沿着这条路走下去。”

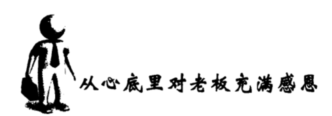
没有一个老板是不勤奋不敬业就可以高枕无忧的，跟着老板学习也许会很累，但是正是因为有他这样的人在身前身边走着，员工才会觉得人生应该努力向前走，才会少了懈怠之心，有了奋进之志。

老板的优势与其用来仰慕，不如用来学习。所谓“见贤思齐”。









从心底里对老板充满感恩

不管一个人取得多么值得骄傲的成绩，都应该饮水思源。

——居里夫人

古人云："滴水之恩，当涌泉相报"。意在昭示后人应常怀有一颗感恩之心。在日常生活中，作为儿女应当不忘父母的养育之恩；在学习中，作为学生应当铭记导师的教育之恩；同样，在职场中，员工也应当感恩企业和老板提供给自己展示能力的平台。

老板对员工的帮助往往隐藏于无形之中，尽管难以一目了然，但是只要静下心来细细思考，仍然能够发掘出来。工作中虽然没有捷径可循，但正是这些源自于公司领导的帮助，才有助于我们少走了弯路，开阔了眼界。

在这个日趋纯粹的商业职场中，存在的人际关系链早已不是简单的一条线索，还在拿雇用和被雇用的契约关系来定位你和公司老板的位置吗？在你的心灵深处，公司老板对你来说是一个雇主的角色，还是一位良师益友？

工资的稳定、职位的提升、责任的历练、荣誉的增加，还有什么能够比实现这些更让一个员工感到欣慰？而这些，无一不是来自于老板对我们工作的理解和支持，唯有相互信任才能合作共赢。

小冯起初在一家广告公司做业务，但因为举家迁至外市而不得不离职。离职后，小冯改变了自己的职业规划，放弃了继续做广告业务，而是向教育办公行业靠拢。

一次偶然的机会，他从网络上了解到某企业有一个项目因需要推广而急需寻找广告代理。小冯马上想尽办法联系上这家公司，并向其负责人推荐了



原先所在的那家广告公司，并预祝他们合作成功。他的同事们对此事纷纷表示不解："既然已经离开了那里，为什么还要为老板联系业务呢，反正又没有提成可拿，何必理睬这些？"小冯解释说，他是真心感激那家公司老板从前对他的栽培，在他初入职场的时候提供给他机会，并且曾经在他生病的时候亲自探望并给予资金补助，即使离开了感激还是存在的，一旦有机会报答，就一定要付诸行动。

如果只是将感恩停留在口头上，那就不是真正的感恩。真正的感恩，是要体现在对企业的热爱、对集体的关注这些细节之中，所谓"待人如待己"，又怎么能够贪图回报呢？所以即使是已经辞职了，感激之情也应该深藏于心。

对于你的老板，你可曾吝惜过自己的感恩？一句"谢谢你"是很容易的事，一句"很感激你"也并不难，一张宽慰的字条、一条关心的短信都是举手之劳的事，你是否真正地完成过这些简单的事情？或者现在的你还是在对自己的老板喋喋不休地抱怨？

"和爱自己的人吵架，和陌生人谈心"这条流行的网络用语反映了员工和老板们的矛盾。对于陌生人的帮助都可以感恩戴德，那么为何对于朝夕相处的老板却怨声不绝？只有感恩，才会真心付出，任何物质上的礼物都比不上你的用心工作更能表达你的感谢之意，为了感恩，更加勤奋地工作，何必说是为了回报老板？那更是在回报自己的将来。

小郭毕业于一所普通的大专院校，毕业后曾多次到不同公司参加面试，但因为包括学历在内的种种因素而没有被录用。

一次幸运的机会使她所设计的作品被一家服装公司的老板看中，并获得了进入该公司设计部的资格。此后，小郭抱着精益求精的态度进行创作，其作品日益优秀，三年后的她终于在服装界有了一席之地。



因为声名鹊起，小郭也成了好几家企业高薪挖取的对象，其中有一家服装公司曾经以现在公司两倍的年薪聘用她。但是，令人意外的是，小郭都婉言谢绝了。有人曾劝告小郭，何必这么固执地留在原来起步的地方，既然能够走得更远为什么不去抓住机会勇敢尝试？

"因为我今天的成就都是公司塑造的。如果没有当年公司给我的机会，我不可能有今天的成绩。我不能离开我的公司，因为老板对我有知遇之恩。我的回报就是坚守自己的岗位！"小郭总是用坚定的语气回答大家在这个问题上的疑惑。



懂得感恩，人生更容易步步高。

在工作中，每一位员工都是会有收获的，不同的是，有的员工收获的是物质，有的员工收获的是感受。较高的物质待遇和诱人的功名会让一些人学会价值资本得以积累，足够的尊重和信任让另一些人获得工作的另外一种体



验，无论感动你的是哪一样，要知道这些资本和经验都得来不易，难道这些还不值得你带着一颗感恩的心去工作吗？

换一个角度思考，能够在工作中不断取得进步，最终走向成功的员工，一定也是懂得感恩，知道回报的人。这样的员工无论是受到老板的重用还是轻视，都会一如既往地按照自己的原则努力工作，正因为这样，今天是被重用的，明天还会被委以更重要的任务，今天是被轻视的，他日必定成为老板的心腹。因为努力踏实、懂得感恩本身就是一笔可贵的财富，老板有了这样的财富不但不会亏本，反而在将来能够获得意想不到的收益。



在现今职场中，只有对企业和老板心存感恩，才能在工作中有良好表现。老板教会了我们做人的道理和做事的方法，给了我们崭露头角的机遇和不断进取学习的可能，我们应当如何感恩？工作中对老板的感恩是爱的一种呈现方式，把这种爱恰当地表现出来，不妨从以下几方面加以学习。

(1)对内对外，公司至上。在做好本分工作的前提下主动为老板分忧，力所能及地掌握更多的市场信息，在内帮助同事们之间团结进取，对外维护公司名誉和利益。无论遇到怎样的情况都应该有自己坚定的立场，忠于职责。

(2)换位思考，尊重老板。真正做到将心比心，当和老板之间遇到冲突时，首先站在对方的立场上考虑问题，及时有效地进行思想观点的沟通。在发现公司潜在危机和不稳定因素时，主动向老板汇报，共同商议对策。

(3)诚实勇敢，大局为重。对老板心存感激并不代表说阿谀奉承的话，做虚情假意的事。真正的感恩，来自于心底。要坦诚相待，全力支持。当老板做出错误的决定时，作为员工应从公司的大局考虑，并勇敢诚恳地进行劝阻。

(4)肩负责任，执著向前。当我们在工作中遇到困难和挫折时，不可以



轻易放弃,更不能随便找一些不合理的借口来推脱,而应当挺身而出,执著向前。肩负责任,特别是敢于承担工作失误的责任,不可揽功诿过,更不可回避责任、逃避责任,必须尽一切可能体现权责统一。

每一份工作都有它的优劣所在,每一个老板都不是完美无缺,在人们一味追逐物质名利的时候不要忘记静下心来对自己的昨天进行回顾——回顾那些成功的骄傲、失败的沮丧、宝贵的客户资源、温馨的同事伙伴、值得感恩的老板。常怀一颗感恩之心,才是人生真正可贵的财富资源。





后 记

做公司最需要的人

行文至此，已将近凌晨1点，窗外嘈杂的声音已经随着深夜入睡，街边昏黄的灯光下不再有匆忙赶路的倒影，北半球正进入夏天，白昼正在变长，黑夜正在缩短，同时也有许许多多的生命正从青涩走向成熟。

他们或许是正在读书的学生，或许是即将告别校园进入社会的毕业生，或许是已经离开父母正在为理想打拼的职场新人，或许是已经在职场奋斗多年突然寻找到了转型升级之路的老员工……无论他们是谁，都是正处于人生走向成熟的阶段。

任何一个人都不得不迷恋于成长的力量。在某种意义上，成长就是一连串瞬间镜头的组合。很多年后，当人们追忆一个成长的经历时，在脑海中浮现出来的往往是一个或若干个经典的镜头。

如果说这是我们之所以出版这本图书的初衷，那么就让我们从现在开始铺垫这些经典的镜头；如果说职场生涯是每一个人都无法逃避的一页，那么就让我们从现在开始做公司最需要的人。

很多人崇拜的分众传媒CEO江南春曾经说："员工的向心力是企业做大做强的重要动力之一。"而本书所阐述的内容正是针对绝大多数大学毕业生和80后员工"处处以自我为中心，只想公司来适应自己，而不是自己去适应



公司”等常有的通病，量身定制的一片牛黄解毒片，因为现在的学问一般都是让他们上火的，而“牛黄解毒片”则是让他们降火的。

有人说公司是发展的平台，有人却视公司为最大的敌人，有人说公司是成长的阶梯，有人却将公司看作老板压榨自己的工具。对不同人来说，公司有不同的含义。但毫无疑问，每个人的职场路都取决于公司的发展。

当公司是一个平台时，所有的人都会使出浑身气力使劲地挖掘，想找到巨大的宝藏；当公司是一把梯子时，所有人又会不停攀爬，想摘到香甜的果实。他们正带着新奇和些许惴惴不安走入更广阔的世界，进入生命的夏天。不过，在这个季节，走一条什么样的路，成为一个什么样的人，将决定他们未来的收获。

于是，有些人在上下求索的同时，却忘了思索：如果平台不够大怎么办？假如梯子不够长又如何？如果宝藏不够多怎么办？假如果子不够甜又如何？

看似具有戏剧性的现实告诉我们，无论多么宏伟的蓝图，无论多么正确的决策，无论多么严谨的计划，如果我们不是公司需要的人，最终的结果都会和我们的预期相差甚远，甚至是纸上谈兵。

对于任何一个走在或将来也会踏上职业生涯发展道路的人而言，你现在的成就不重要，你现在是什么样的人也并不重要，重要的是你进入职场后所选择的方向。当你刚刚进入职场时，如果找对方向，做公司最需要的人，命运掌握在自己的手里，每走一步都有无限希望；相反，虽然你处在成功的巅峰，如果搞错方向，做公司的敌人，就会眼睁睁地看着机会从自己的手中溜走，甚至多走一步就是万丈深渊。

值得庆幸的是，现在的职场正在变得更加理性、公平，只要开始，永远不晚，只要进步，总有空间。在这样的职场环境中，秉持朴素的信念，将获得巨大的力量。而“做公司最需要的人”体现的正是一种精神——负责、敬业、合



作、节约；一种态度——服从、诚实、感恩、勤奋；一种力量——高效的执行力、强大的竞争力。

公司需要的正是具有这种精神的人，他们想尽办法去完成任务，而不是去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。那么，他们也是幸运的，不必违背自己的内心，不必放弃心中的梦想去学习违背良知的处世手段，而且阳光下的成功也将与他们更加接近。

德国思想家斯宾格勒曾先知先觉地宣称："历史的必然性所安排好的任务，将要由个人来完成，或者非其所愿地完成。愿意的人，命运领着走，不愿意的人，被命运拖着走。"当下的职场环境似乎正蕴含着这种历史的必然，虽然这样的人时常会因各种偶然的因素而覆灭，但他还是会在很多时刻顽强地出现，甚至像一个不灭的幽灵一直存在着。

此时此刻，我们把这个幽灵，称为公司最需要的人。